노동동향

경제일반 동향

최효미*

◈ 경제활동 부진 지속

○ 2003년 6월의 경제활동은 자동차, 반도체 부문 등에서 생산은 다소 증가하였으며, 재고도 증가

- 산업생산은 섬유·의복, 자동차, 기계장비 등에서 감소하였으나 자동차, 반도체 등에서 증가세를 보여 전반적으로 전년동월대비 7.8% 증가
- 서비스업의 생산(부가가치 기준)은 전년동월대비 1.9% 증가
- 내수 출하는 자동차, 석유정제 등의 증가로 전년동월대비 3.3% 증가하고, 수출 출하도 반도체, 자동차 등의 수출 증가로 17.8% 증가하여 제품 출하 전체는 8.1% 증가함.
- 재고는 석유정제, 의복 및 모피 등에서는 감소하였으나 자동차와 화학제품 등에서는 증가하여 전체적으로 전년동월대비 10.9% 증가
- 한편 제조업 평균가동률은 전년동월에 비해 1.7%포인트 증가한 76.8%로 전월에 비해서도 2.7%포인트 증가

○ 2003년 2/4분기의 생산은 다소 증가

- 산업생산은 전년동기대비 2.5% 증가
- 서비스업의 생산(부가가치 기준)은 전년동기대비 0.2% 증가
- 제품 출하는 전년동기대비 2.3% 증가하였는데 부문별로 보면 내수 출하가 1.4% 감소한 반면, 수출 출하는 9.6% 증가
- 재고는 전년동기대비 10.9% 증가

* 한국노동연구원 연구원(chm@kli.re.kr).

– 한편 제조업 평균가동률은 75.9%로 전년동기에 비해 0.8%포인트 감소

<표 1> 산업활동 동향

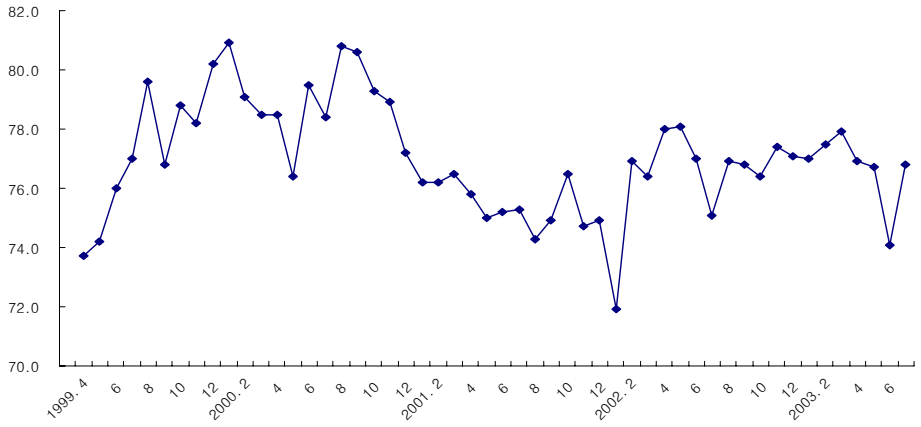
(단위 : %, 1996=100, 2000=100)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기p	4월	5월p	6월p
생 산	109.3 (7.5)	106.1 (5.3)	115.7 (9.5)	109.9 (6.1)	112.0 (2.5)	113.5 (1.9)	110.8 (-1.8)	111.8 (7.8)
제 조 업	109.5 (7.6)	106.0 (5.4)	115.2 (9.4)	108.5 (5.8)	112.0 (2.3)	113.3 (1.6)	110.7 (-2.2)	112.0 (8.0)
서 비 스 업	154.1 (9.6)	153.1 (8.5)	157.2 (7.1)	149.0 (1.6)	154.3 (0.2)	152.0 (-0.5)	155.6 (-1.0)	155.3 (1.9)
출 하	109.8 (7.1)	105.9 (4.9)	115.9 (9.5)	109.7 (4.7)	112.3 (2.3)	113.5 (1.2)	111.4 (-2.0)	111.9 (8.1)
재 고	102.9 (-4.9)	102.6 (-2.7)	105.4 (0.3)	113.0 (11.0)	114.1 (10.9)	114.5 (11.6)	114.1 (12.4)	114.1 (10.9)
평 균 가 동 률	76.7	76.7	77.2	77.4	75.9	76.7	74.1	76.8

주 : p는 잠정치임. ( )안의 수치는 전년동기대비 증가율.
서비스업 생산은 1996=100, 평균가동률은 %, 그 외에는 2000=100.
서비스업 생산은 『2002년 6월 서비스업 활동동향』을 참조한 것임.
생산, 출하, 재고는 광업, 제조업, 전기·가스업 부문을 조사대상으로 하는 「광공업동태조사」에 기초함.
평균가동률은 제조업 부문을 조사대상으로 하는 「제조업 생산능력 및 가동률조사」에 기초함.
자료 : 통계청, 『2002년 6월 산업활동동향』, 2003. 7.

[그림 1] 제조업 평균가동률 추이

(단위 : %)



자료 : 통계청, KOSIS.

○ 경기선행종합지수는 지표를 구성하고 있는 건축허가 면적, 종합주가지수 등이 상승하여 108.0을 기록

– 현재의 경기국면을 나타내는 동행지수 순환변동치는 6월에 98.3

– 한편 동행종합지수는 건설기성액, 수출액 등이 증가하여 117.3

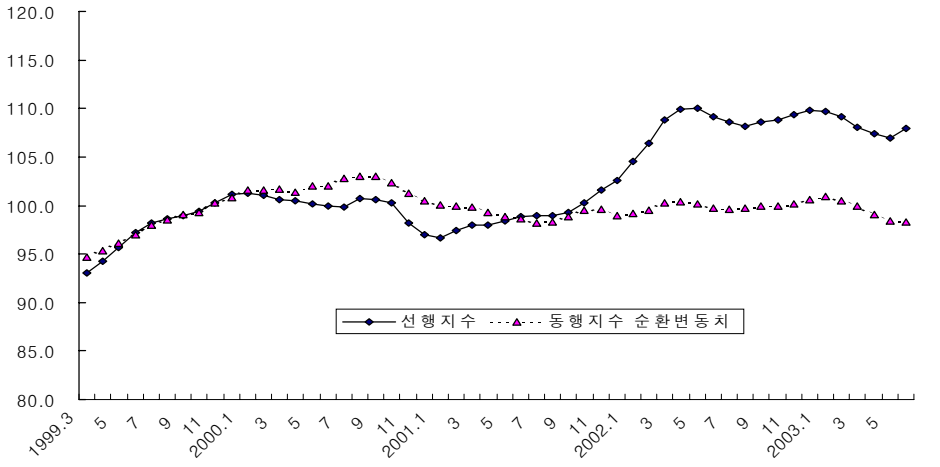
<표 2> 경기종합지수 동향

(단위 : 2000=100)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기p	4월	5월p	6월p
선행종합지수	109.7	108.5	109.3	109.0	107.5	107.4	107.0	108.0
동행종합지수	107.8	108.8	110.7	112.4	111.6	111.7	111.4	111.8
후행종합지수	110.4	112.4	113.2	115.4	116.7	116.1	116.8	117.3
동행지수 순환변동치	100.1	99.8	100.3	100.5	98.6	99.1	98.4	98.3

주 : p는 잠정치임.

자료 : 통계청, 『2003년 6월 중 산업활동동향』, 2003. 7.



자료 : 통계청, KOSIS.

◈ 물가상승세 주춤

○ 2003년 7월 중 소비자물가는 전년동월대비 3.2% 상승

– 소비자물가 상승률을 부문별로 보면, 개인서비스, 집세, 농축수산물의 물가는 상승했으나, 특소세율 인하로 자동차 등 공업제품의 물가가 하락하여 4개월 연속 소비자물가 하락세

– 생활물가는 전년동월대비 3.7% 상승하였으나, 전월에 비하여는 변동이 없음

○ 7월 중 생산자물가는 전년동월대비로는 1.6%, 전월대비로는 0.2% 각각 상승

– 환율 하락과 경기침체에 따른 공산품 물가 하락과 특소세 인하에 따른 운송장비의 물가 하락에도 불구, 유류세율 인상 및 유가상승에 따라 석유 및 화학제품 물가가 상승하면서 생산자물가는 전월과 동일

<표 3> 물가지수 동향

(단위 : 전년동월대비 %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기			3/4분기
						5월	6월	7월
소비자 물가지수	106.9 (2.7)	107.4 (2.6)	107.9 (3.3)	109.8 (4.1)	110.5 (3.4)	110.5 (3.2)	110.2 (3.0)	110.1 (3.2)
생활 물가자수	108.0 (2.6)	108.2 (2.1)	108.5 (3.0)	111.1 (4.6)	111.7 (3.4)	111.7 (3.1)	111.2 (3.1)	111.2 (3.7)
생산자 물가지수	99.7 (-0.5)	99.2 (-0.2)	99.7 (1.6)	101.2 (3.0)	101.0 (1.3)	101.0 (1.0)	100.5 (1.1)	100.7 (1.6)

주 : 1) 소비자물가지수란 도시가구가 소비생활 영위를 위해 구입하는 상품과 서비스의 가격변동을 파악하기 위해 작성하는 지수로 총 516개 품목을 조사하여 소비자의 구매력을 측정하는데 사용됨.

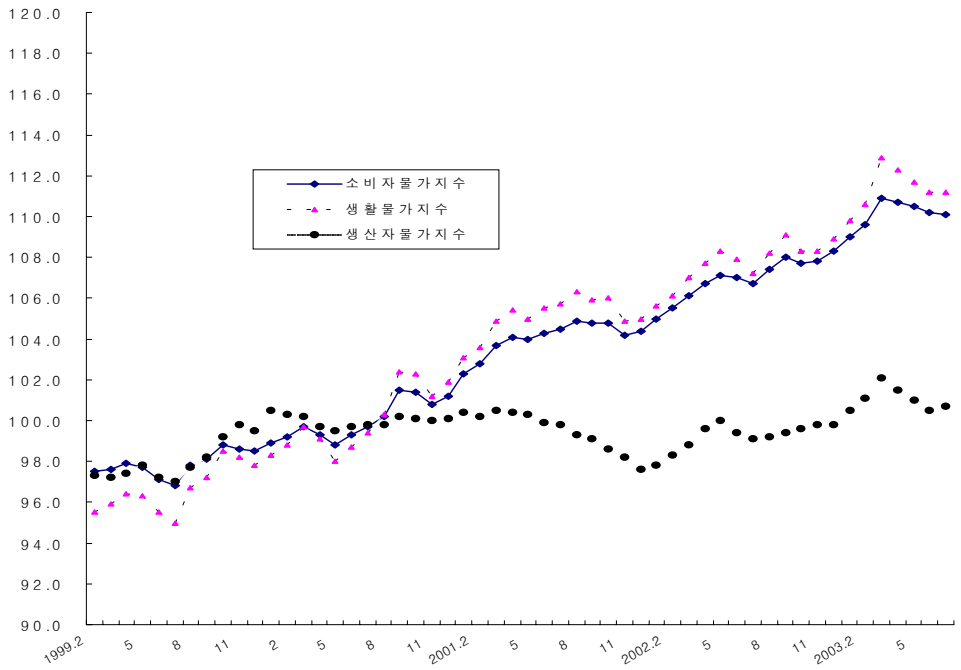
2) 생활물가지수란 일상생활에서 소비자들이 자주 구입하는 쌀, 배추, 쇠고기 등 156개 생활필수품을 대상으로 작성된 소비자물가지수의 보조지표.

3) 생산자물가지수란 1차 거래단계에서 기업상호간 거래되는 상품과 서비스의 평균적인 가격변동을 측정하기 위한 물가지수로 총 949개 품목을 대상으로 하며, 국내생산품의 경우 부가가치세를 제외한 생산자 판매가격(공장도 가격)을 사용하여 작성함.

4) 생산자물가지수 산출 기준연도가 1995년에서 2000년으로 변경됨(자세한 사항은 2003. 7. 통계청, 『2000년 기준 생산자물가지수 개편 결과』를 참조).

5) ( )안의 수치는 전년동기대비.

자료 : 한국은행, 『2003년 7월 중 생산자물가 동향』, 2003. 8.
통계청, 『2003년 7월 중 소비자물가 동향』, 2003. 7.



자료 : 통계청, KOSIS; 한국은행, 경제통계 DB.

◈ 무역수지 흑자 지속

○ 2003년 7월 중 수출은 155.4억달러, 수입은 148.8억달러로 무역수지는 6.6억달러 흑자를 기록, 4월 이후 흑자 지속(표 4 참조)

- 2003년 7월 중 수출(통관기준)은 155.4억달러로 전년동월대비 16.0% 증가
- 2003년 7월 중 수입(통관기준)은 148.8억달러로 전년동월대비 14.1% 증가

<표 4> 대외거래 동향

(단위 : 백만달러, %, 원/달러)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기p			3/4분기
						5월	6월p	7월p
경 상 수 지	1,600.1	929.4	1,970.6	-1,721.3	2,570.5	1,181.3	1,756.0	-
수 출 액 1)	40,252 (4.9)	41,255 (15.9)	45,308 (24.6)	43,056 (20.8)	46,141 (14.6)	14,690 (3.6)	15,716 (21.9)	15,541 (16.0)
수 입 액 1)	37,192 (7.8)	38,884 (13.8)	42,262 (23.1)	44,216 (30.9)	41,670 (12.0)	13,510 (6.4)	13,392 (12.2)	14,876 (14.1)
평 균 환 율	1,269.5	1,196.6	1,220.6	1,201.0	1,208.9	1,199.8	1,194.0	1,181.6

주 : 1) 통관기준.
2) ( )안의 수치는 전년동기대비 증가율.

자료 : 산업자원부, 『2003년 7월 수출입 실적(잠정)평가』, 2003. 8.
한국은행, 『2003년 6월 중 국제수지동향(잠정)』, 2003. 7.
_____, 경제통계 DB.

노동동향

고용 동향

최효미*

◈ 고용사정 악화 지속

○ 2003년 7월 중 실업자는 전년동월에 비해 122천명 증가한 781천명(실업률 3.4%)을 기록
- 취업자는 전년동월대비 0.3%(-78천명) 감소한 22,456천명을 기록
- 경제활동인구는 전년동월대비 0.2% 증가한 23,238천명, 비경제활동인구는 전년동월대비 2.4% 증가한 14,128천명
- 경제활동참가율은 62.2%로 전년동월 62.7%에 비해 0.5%포인트 하락

○ 전월대비 경제활동상태별 변화를 보면, 실업자는 26천명 증가하고, 취업자는 73천명 증가
- 7월 중 실업률의 증가 및 실업자수의 증가는 여름방학을 맞은 재학생들의 노동시장 참여에 기인

◈ 실업자수 증가세 지속

○ 연령계층별로 살펴보면, 실업자수와 실업률은 60대를 제외한 모든 연령층에서 전년동월대비 증가
- 전월대비 실업자수도 50~59세에서만 약간 감소하고, 다른 연령층에서는 증가
- 20~29세 실업자수는 전년동월대비 48천명 증가하였으며, 전월대비로도 6천명 증가

* 한국노동연구원 연구원(chm@kli.re.kr).

<표 1> 최근의 고용동향

(단위 : 천명, %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기			3/4분기
						5월	6월	7월
경제활동인구	23,112 (2.0)	23,067 (1.8)	22,989 (1.4)	22,439 (0.4)	23,055 (-0.2)	23,114 (-0.1)	23,138 (-0.1)	23,238 (0.2)
참가율	62.6	62.3	62.0	60.3	61.8	62.0	62.0	62.2
취업자	22,423 (2.7)	22,416 (2.4)	22,326 (1.8)	21,633 (0.6)	22,303 (-0.5)	22,370 (-0.4)	22,383 (-0.6)	22,456 (-0.3)
실업자	689	652	663	806	751	744	755	781
실업률	3.0	2.8	2.9	3.6	3.3	3.2	3.3	3.4
비경제활동인구	13,807 (-0.5)	13,944 (-0.2)	14,107 (0.4)	14,755 (1.9)	14,243 (3.2)	14,187 (3.0)	14,192 (2.9)	14,128 (2.4)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 증가율.
자료 : 통계청, 『2003년 7월 고용동향』, 2003. 8.

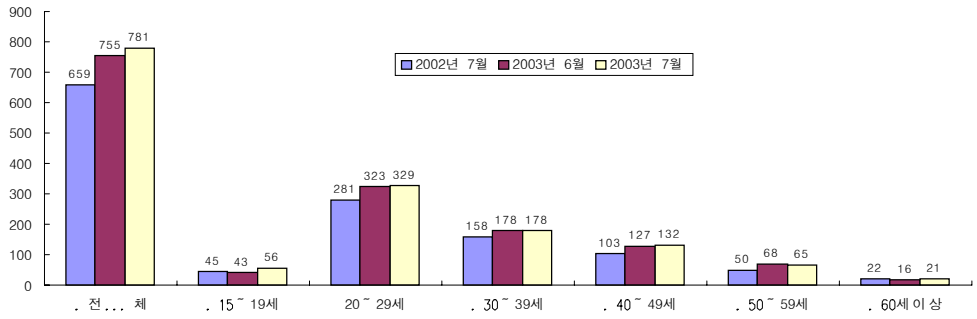
<표 2> 연령별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기			3/4분기
						5월	6월	7월
전체	689 (3.0)	652 (2.8)	663 (2.9)	806 (3.6)	751 (3.3)	744 (3.2)	755 (3.3)	781 (3.4)
15~19세	36 (10.6)	34 (9.6)	33 (11.2)	38 (11.6)	31 (11.2)	24 (9.0)	43 (14.9)	56 (14.7)
20~29세	291 (6.0)	271 (5.7)	291 (6.1)	387 (8.2)	331 (7.1)	334 (7.1)	323 (6.9)	329 (6.9)
30~39세	173 (2.7)	167 (2.6)	176 (2.8)	177 (2.8)	179 (2.8)	177 (2.8)	178 (2.8)	178 (2.8)
40~49세	110 (1.8)	107 (1.8)	99 (1.6)	118 (2.0)	126 (2.0)	125 (2.0)	127 (2.0)	132 (2.1)
50~59세	56 (1.8)	51 (1.6)	48 (1.5)	69 (2.2)	67 (2.0)	66 (2.0)	68 (2.1)	65 (2.0)
60세 이상	23 (1.0)	21 (0.9)	17 (0.8)	18 (0.9)	18 (0.8)	18 (0.8)	16 (0.7)	21 (0.9)

주 : ( )안의 수치는 실업률.
자료 : 통계청, 『2003년 7월 고용동향』, 2003. 8.

「그림 1」 연령계층별 실업자



자료 : 통계청, 『2003년 7월 고용동향』, 2003. 8.

○ 2003년 7월 중 대졸(초대졸 포함) 이상 실업자는 226천명으로 전년동월대비 38천명 증가

- 전년동월대비 학력별 실업률을 살펴보면, 대졸 이상 학력자와 고졸자의 실업률이 각각 0.1%포인트, 0.9%포인트 상승
- 고졸 실업자수는 전년동월대비 85천명 증가, 전월대비로도 27천명 증가하는 등 고졸자의 실업 심화
- 전월대비 실업률은 전체적으로 0.1%포인트 증가하였으나, 대졸 이상 실업자수는 오히려 17천명 감소

<표 3> 교육정도별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	5월	6월	3/4분기 7월
전 체	689 (3.0)	652 (2.8)	663 (2.9)	806 (3.6)	751 (3.3)	744 (3.2)	755 (3.3)	781 (3.4)
중 졸 이 하	135 (2.0)	129 (1.9)	123 (1.9)	116 (2.0)	110 (1.8)	105 (1.7)	113 (1.8)	129 (2.1)
고 졸	343 (3.4)	328 (3.2)	325 (3.2)	426 (4.3)	385 (3.9)	377 (3.8)	399 (4.0)	426 (4.2)
대 졸 이 상	211 (3.4)	194 (3.1)	216 (3.4)	264 (3.9)	256 (3.7)	261 (3.7)	243 (3.5)	226 (3.2)

주 : ( )안의 수치는 실업률.
자료 : 통계청, 『2003년 7월 고용동향』, 2003. 8.

◈ 취업자수 감소세

○ 전년동월대비 기준으로 취업자는 78천명(-0.3%) 감소한 22,456천명

– 전년동월대비 산업별 취업자 변동을 보면, 도소매 및 음식·숙박업(-196천명)과 농림어업(-147천명)에서는 감소하였으나, 사업・개인・공공서비스업(244천명) 등에서는 증가함.

– 전년동월대비 연령계층별 취업자는 40대에서 171천명 증가한 반면, 20대에서는 117천명이 감소.

– 2003년 7월 중 임금근로자수는 14,601천명으로 전년동월에 비하여 249천명(1.7%) 증가하였으며, 임금근로자 중 일용근로자수는 342천명 감소

○ 전월대비 전체 취업자는 73천명(0.3%) 증가

– 전월대비 산업별 취업자 변동을 살펴보면, 사업・개인・공공서비스업에서 123천명(2.0%), 도소매・음식숙박업에서 44천명(0.8%) 증가하였으나, 농림어업(-50천명, -2.3%)이나 건설업(-21천명, -1.1%) 등은 감소

<표 4> 산업별 취업자 추이

(단위 : 천명, %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	5월	6월	3/4분기 7월
전 산 업	22,423 (2.7)	22,416 (2.4)	22,326 (1.8)	21,633 (0.6)	22,303 (−0.5)	22,370 (−0.4)	22,383 (−0.6)	22,456 (−0.3)
농림어업	2,251 (−5.1)	2,252 (−5.3)	2,046 (−4.0)	1,699 (−1.6)	2,127 (−5.5)	2,154 (−5.6)	2,152 (−6.0)	2,102 (−6.5)
광업	18 (5.9)	16 (−15.8)	17 (−10.5)	17 (−15.0)	17 (−5.6)	16 (−15.8)	18 (5.9)	18 (12.5)
제조업	4,258 (−0.5)	4,214 (−0.3)	4,251 (−1.2)	4,168 (−1.7)	4,238 (−0.5)	4,252 (−0.4)	4,225 (−0.4)	4,220 (0.2)
건설업	1,791 (11.7)	1,781 (8.5)	1,812 (7.9)	1,734 (8.3)	1,854 (3.5)	1,852 (3.1)	1,864 (2.9)	1,843 (1.4)
도소매 및 음식숙박업	6,004 (2.9)	6,017 (1.8)	5,977 (0.1)	5,919 (−1.2)	5,834 (−2.8)	5,845 (−2.3)	5,839 (−2.9)	5,883 (−3.2)
사업・개인 및 공공서비스업	5,957 (6.7)	5,977 (7.1)	6,047 (6.9)	5,927 (2.6)	6,055 (1.6)	6,069 (1.8)	6,110 (1.9)	6,233 (4.1)
전기・운수・창고 및 금융업	2,145 (0.0)	2,159 (0.9)	2,175 (0.6)	2,168 (0.8)	2,178 (1.5)	2,183 (1.7)	2,174 (1.3)	2,158 (−0.6)

주 : ( )안의 수치는 전년대비 증감률.

자료 : 통계청, 『2003년 7월 고용동향』, 2003. 8.

◈ 신규실업자 비중 증가

○ 2003년 1/4분기 신규실업자의 비중은 13.2%, 2/4분기에는 8.0%로 전년동기에 비해 크게 증가

– 7월 중 신규실업자의 비중도 7.6%로, 3～5월까지 잠시 주춤하더니 다시 증가세를 보임.

○ 2003년 7월의 전직 실업자는 전년동월대비 103천명(16.6%) 증가한 722천명, 신규실업자는 19천명(47.5%) 증가한 59천명

– 전월대비로는 신규실업자는 4천명(7.3%) 증가, 전직실업자도 22천명(3.1%) 증가

○ 다만 2003년 7월 중 전직 실업자의 구직기간을 살펴보면,

– 3개월 미만인 경우가 64.1%로 가장 많았으며 전년동기에 비해 그 비중이 확대되고 있어 전직실업자의 구직기간은 다소 짧아지는 경향

– 구직기간이 12개월 이상인 전직실업자의 비중은 전년동월에 비해 크게 줄어듦.

<표 5> 구직기간별 실업자

(단위 : 천명, %)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	5월	6월	3/4분기 7월
신규 실업자	43 [6.2] (-18.9)	30 [4.6] (-31.8)	37 [5.6] (-21.3)	106 [13.2] (60.6)	60 [8.0] (39.5)	53 [7.1] (23.3)	55 [7.3] (48.6)	59 [7.6] (47.5)
전직 실업자	646 [93.8] (-15.2)	622 [95.4] (-12.4)	626 [94.4] (-11.1)	700 [86.8] (-8.3)	692 [92.1] (7.1)	691 [92.9] (6.8)	700 [92.7] (15.7)	722 [92.4] (16.6)
3개월 미만	385 [59.6] (-13.3)	360 [57.9] (-17.1)	334 [53.4] (-21.8)	459 [65.6] (-2.3)	443 [64.0] (15.1)	435 [63.0] (15.7)	432 [61.7] (28.2)	463 [64.1] (28.6)
3～5개월	178 [27.6] (-15.2)	175 [28.1] (-4.9)	191 [30.5] (3.2)	189 [27.0] (-4.5)	186 [26.9] (4.5)	197 [28.5] (7.1)	199 [28.4] (4.2)	194 [26.9] (7.8)
6～11개월	66 [10.2] (-23.3)	67 [10.8] (-13.0)	84 [13.4] (7.7)	51 [7.3] (-37.8)	60 [8.7] (-9.1)	56 [8.1] (-21.1)	67 [9.6] (9.8)	64 [8.9] (6.7)
12개월 이상	16 [2.5] (-23.8)	20 [3.2] (33.3)	17 [2.7] (30.8)	2 [0.3] (-83.3)	2 [0.3] (-87.5)	3 [0.4] (-81.3)	2 [0.3] (-88.2)	2 [0.3] (-89.5)

주 : [ ]안의 수치는 구성비, ( )안의 수치는 전년대비 증감률.
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

◈ 휴가철 근로시간 감소

○ 2003년 7월 중 임금근로자의 근로시간은 주당 45.8시간으로 전년동월대비 1.4시간 (3.0%) 감소하였으며, 전월에 비해서도 3.4시간 줄어듦.

– 이는 여름휴가로 인한 근로시간 감소와 주 5일제를 실시하는 사업장의 증가에 기인함.

– 종사상 지위별로 살펴보면, 전년동월에 비하여 특히 일용직 근로자의 근로시간이 가장 많이 줄었으며, 전월대비로는 상용직에서 가장 많이 줄어듦.

<표 6> 임금근로자의 고용형태별 주당근로시간

(단위 : 시간/주)

	2002			2003				
	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기			3/4분기
						5월	6월	7월
전 체	49.8	47.3	49.7	48.7	49.3	49.4	49.2	45.8
상 용 직	51.0	47.4	50.8	49.5	50.6	50.6	50.6	46.1
임 시 직	51.5	49.5	51.1	50.6	50.4	50.6	50.1	48.0
알 용 직	43.3	42.4	44.0	42.0	42.5	42.8	42.5	39.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

노동동향

임금 동향

강승복*

◈ 임금상승률 다소 둔화

○ 2003년 5월 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 월평균 임금총액은 1,866천원으로 전년동월에 비해 9.0% 상승

- 이는 전년동월의 임금총액 상승률 10.6%보다 1.6%포인트 하락한 수치임.
- 10인 이상 사업체의 임금총액은 1,935천원으로 5인 이상 사업체와 동일한 9.0%의 상승률 기록
- 1~5월 임금총액은 2,036천원으로 전년동기대비 11.2% 상승
- 2003년 5월 임금변화의 특징은 전년동월대비 임금총액 및 정액급여 상승률의 둔화세 지속, 초과급여 및 특별급여의 전년동월보다 높은 상승률, 규모간 임금격차 소폭 축소 등으로 요약

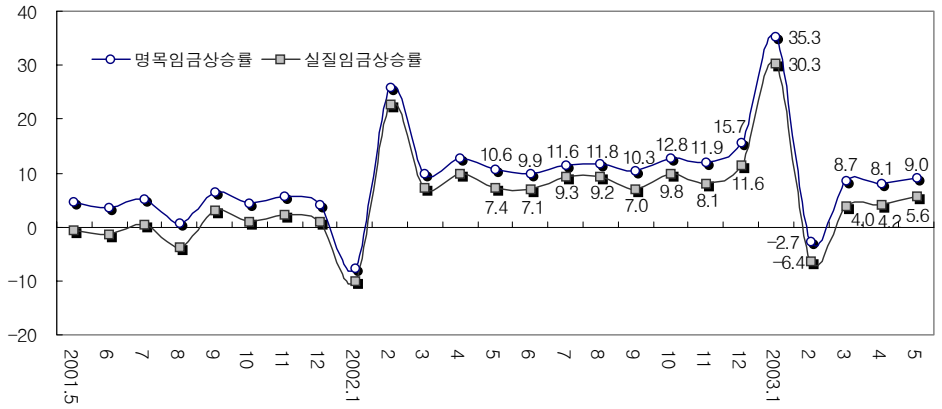
○ 실질임금 상승률도 전년보다 1.8%포인트 하락

- 2003년 5월의 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금은 5인 이상 사업체에서 전년동월에 비해 5.6% 상승
- 이는 전년동월의 실질임금 상승률 7.4%보다 1.8%포인트 낮은 것
- 올 들어 전년보다 높은 소비자물가 상승률이 지속됨에 따라 실질임금 상승률은 명목임금 상승률보다 3.4%포인트 낮게 나타남.
- 1~5월 실질임금은 전년동기대비 7.1% 상승

* 한국노동연구원 연구원(kangsb@kli.re.kr).

[그림 1] 임금상승률 추이

(단위 : %)



<표 1> 임금관련 주요지표 동향(5인 이상 사업체 기준)

(단위 : 천원, %)

	2002				2003		
	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
						2003. 4	2003. 5
임 금 총 액	1,862 (8.4)	1,860 (11.0)	1,994 (11.2)	2,076 (13.8)	2,102 (12.9)	2,012 (8.1)	1,866 (9.0)
정 액 급 여	1,371 (11.9)	1,396 (12.0)	1,415 (11.6)	1,453 (12.7)	1,494 (9.0)	1,503 (8.6)	1,519 (8.5)
초 과 급 여	117 (-8.2)	127 (-2.8)	127 (-3.3)	133 (-1.4)	128 (9.3)	131 (4.1)	138 (8.0)
특 별 급 여	374 (2.3)	338 (12.9)	452 (14.7)	490 (22.2)	481 (28.5)	379 (7.5)	209 (13.5)
실 질 임 금	1,765 (5.7)	1,740 (8.1)	1,856 (8.4)	1,924 (10.2)	1,915 (8.5)	1,818 (4.2)	1,689 (5.6)
소비자 물가	105.5 (2.5)	106.9 (2.7)	107.4 (2.6)	107.9 (3.3)	109.8 (4.1)	110.7 (3.7)	110.5 (3.2)

주 : ( )안의 수치는 전년동월대비 상승률.
자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◈ 1월 이후 정액급여 상승률 둔화 지속

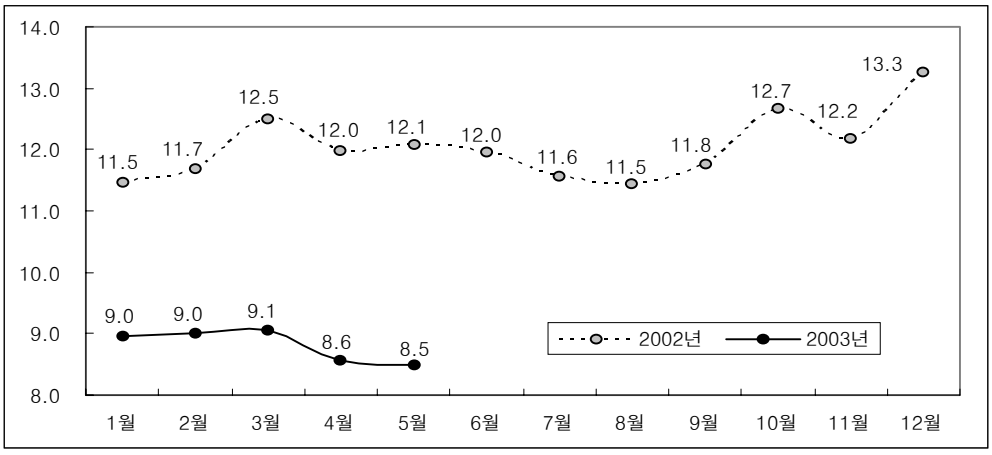
○ 정액급여 상승률은 둔화한 반면, 초과 및 특별급여 상승률은 오름세

- 2003년 5월 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 월평균 정액급여는 1,519천원으로 전년동월(1,400천원)에 비해 8.5% 상승하였으나 전년동월의 상승률 12.1%보다 낮은 상승률 기록
- 최근 경제성장률 둔화의 영향을 받아 정액임금 상승률은 올 들어 한 자리수를 유지
- 반면 초과급여 상승률은 8.0%로 전년의 -0.4%에 비해 높은 수치를 기록

– 특별급여는 전년동월대비 13.5% 상승하였는데 이는 금융 및 보험업(40.0%), 교육서비스업(20.4%), 오락 및 기타 서비스업(14.4%) 등의 높은 상승에 기인
– 1~5월 상승률 평균은 정액급여 8.8%, 초과급여 7.9%, 특별급여 22.4% 기록

[그림 2] 정액급여 상승률 추이

(단위 : %)



○ 정액급여가 임금상승률을 주도
– 2003년 5월 임금총액 상승률 9.0%를 100이라 놓을때 정액급여의 기여율은 77.2%로 전체 임금상승률의 대부분을 차지[1)]
– 초과급여의 기여율은 6.7%, 특별급여의 기여율은 16.2%를 기록

◈ 시간당 임금은 15.4%의 높은 상승

○ 2003년 5월 비농전산업과 제조업의 시간당 임금은 각각 9,012원, 7,744원을 기록
– 이는 전년동월에 비해 각각 15.4%, 12.3% 상승한 수치임.
– 시간당 임금상승률은 5월 들어 총근로시간이 전년동월대비 5.8%로 큰 폭 감소한데 영향을 받아 임금총액 상승률(9.0%)보다 높은 상승률 기록
– 1~5월 시간당 임금은 비농전산업과 제조업이 각각 9,869원, 8,691원으로 전년동기대비 11.8%, 11.2% 상승

1) 임금상승률에 대한 내역별 기여도는 다음과 같은 식으로 산출.

$$\frac{\triangle TWG}{TWG} = \frac{\triangle RWG}{RWG}\frac{RWG}{TWG} + \frac{\triangle OWG}{OWG}\frac{OWG}{TWG} + \frac{\triangle SWG}{SWG}\frac{SWG}{TWG}$$

<표 2> 시간당 임금상승률 동향

(단위 : 천원, 원, %)

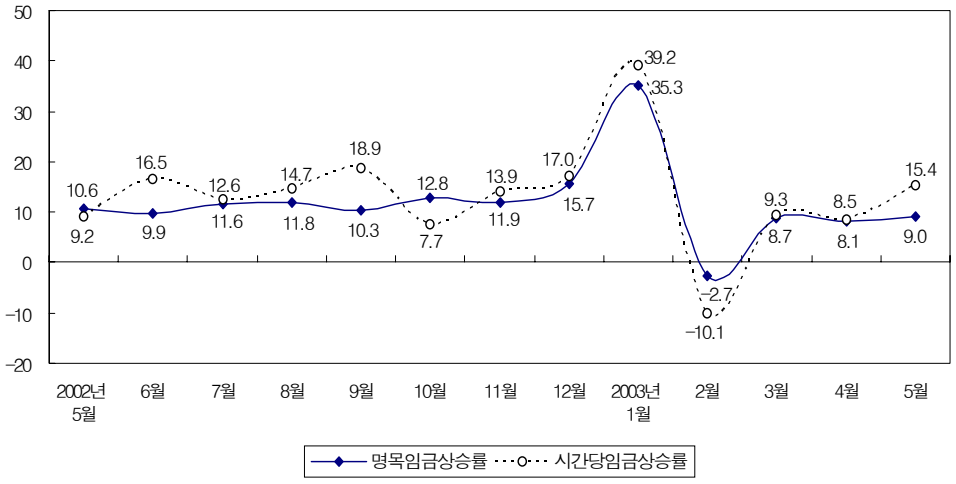
		2002				2003		
		1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							2003. 4	2003. 5
전산업	임금총액(천원)	1,862(8.4)	1,860(11.0)	1,994(11.2)	2,076(13.8)	2,102(12.9)	2,012(8.1)	1,866(9.0)
	시간당임금(원)	9,204(12.3)	8,994(14.8)	9,648(15.3)	9,681(13.1)	10,272(11.6)	9,512(8.5)	9,012(15.4)
제조업	임금총액(천원)	1,744(7.3)	1,747(10.7)	1,909(11.9)	2,028(17.3)	1,984(13.7)	1,882(8.0)	1,713(6.9)
	시간당임금(원)	8,198(11.5)	7,979(14.4)	8,784(15.0)	8,896(15.2)	9,134(11.4)	8,328(8.4)	7,744(12.3)

주 : 1) 5인 이상 비농전산업을 대상으로 함.
2) ( )안의 수치는 전년동기대비 상승률.
3) 시간당 임금은 (월평균 임금)÷(정상근로시간+1.5×초과근로시간)으로 계산하였음.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

[그림 3] 명목임금 및 시간당 임금상승률 추이

(단위 : %)



◈ 산업별 임금상승률 편차 두드러져

○ 금융 및 보험업 임금의 높은 상승에 반하여 제조업은 낮은 상승률 기록

– 2003년 5월 제조업, 숙박 및 음식점업, 부동산임대 및 사업서비스업의 임금상승률은 각각 6.9%, 6.1%, 4.7%로 상대적으로 저조한 수치를 기록

– 반면 금융 및 보험업의 임금상승률은 20.1%로 상대적으로 두드러진 상승률을 나타냄.

<표 3> 산업별 임금수준 및 상승률 동향

(단위 : 천원/월, %)

	2002				2003		
	1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
						2003. 4	2003. 5
전 산 업	1,862(8.4)	1,860(11.0)	1,994(11.2)	2,076(13.8)	2,102(12.9)	2,012(8.1)	1,866(9.0)
제조업	1,744(7.3)	1,747(10.7)	1,909(11.9)	2,028(17.3)	1,984(13.7)	1,882(8.0)	1,713(6.9)
건설업	1,794(9.9)	1,772(8.6)	1,932(9.0)	1,937(12.9)	2,058(14.7)	1,925(7.6)	1,826(9.0)
도매 및 소매업	1,826(11.1)	1,819(10.6)	1,925(9.9)	1,983(6.4)	2,064(13.0)	2,012(11.8)	1,816(9.0)
숙박 및 음식점업	1,299(14.2)	1,337(16.4)	1,385(14.3)	1,436(19.7)	1,409(8.5)	1,440(5.4)	1,312(6.1)
운수창고통신업	1,764(4.7)	1,930(8.3)	1,959(9.2)	2,051(10.8)	2,040(15.6)	2,245(11.8)	1,816(9.8)
금융 및 보험업	3,026(12.3)	2,720(16.4)	2,936(10.8)	3,080(14.5)	3,520(16.3)	2,932(5.3)	2,959(20.1)
부동산임대 및 사업서비스업	1,699(10.9)	1,727(15.5)	1,764(12.5)	1,823(13.5)	1,817(6.9)	1,784(3.4)	1,728(4.7)
사회개인서비스업	1,958(10.0)	1,969(11.2)	2,123(13.8)	2,119(14.4)	2,165(10.6)	2,097(8.1)	2,062(10.1)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 상승률.
자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◈ 규모간 임금격차 소폭 축소

○ 중·소규모 사업체의 임금상승률이 대규모 사업체보다 높아

– 사업체 규모별 임금상승률은 10~29인 규모가 전년동월에 비해 9.6%로 가장 높고, 300～499인 규모는 4.5%로 가장 낮게 나타남.

– 2003년 5월 규모별 임금동향의 특징은 최근의 추세와 다르게 10~29인 및 30~99인 등 중·소규모 사업체의 임금상승률이 대규모 사업체보다 높게 나타난 점이며, 이는 향후 규모간 임금격차가 축소될 수도 있음을 시사

○ 규모간 임금격차 소폭 축소

– 500인 이상 규모의 임금을 100이라 했을 때 규모간 격차는 전년동월과 비교하여 전규모 및 10~29인, 30~99인 규모에서 소폭 축소되었으며 5~9인, 100~299인, 300~499인 규모는 소폭 확대

– 전년동월과 비교한 500인 이상 규모와의 임금격차는 30～99인 사업체에서 0.9포인트의 가장 큰 감소폭을 기록

<표 4> 사업체 규모별 임금수준 및 상승률 동향(지수 : 500인 이상=100)

(단위 : 천원, %)

	2002								2003					
	1/4 분기	지수	2/4 분기	지수	3/4 분기	지수	4/4 분기	지수	1/4 분기	지수	2/4분기			
											4월	지수	5월	지수
전 규 모	1,862 (8.4)	73.3	1,860 (11.0)	73.4	1,994 (11.2)	72.8	2,076 (13.8)	67.7	2,102 (12.9)	67.3	2,012 (8.1)	71.8	1,866 (9.0)	78.9
5 ~ 9인	1,437 (8.8)	56.6	1,421 (9.8)	56.1	1,519 (9.2)	55.4	1,503 (9.7)	49.0	1,509 (5.0)	48.3	1,450 (4.9)	51.8	1,441 (5.6)	60.9
10 ~29인	1,679 (4.9)	66.1	1,654 (9.5)	65.3	1,745 (4.7)	63.7	1,767 (7.2)	57.7	1,787 (6.5)	57.2	1,695 (5.6)	60.5	1,687 (9.6)	71.3
30 ~99인	1,794 (10.6)	70.7	1,789 (11.5)	70.6	1,919 (10.5)	70.1	1,925 (9.6)	62.8	1,965 (9.5)	62.9	1,880 (4.9)	67.1	1,827 (9.5)	77.2
100~299인	1,908 (11.5)	75.2	1,958 (12.5)	77.3	2,119 (17.7)	77.4	2,233 (18.0)	72.8	2,150 (12.7)	68.9	2,204 (8.5)	78.7	1,966 (7.2)	83.1
300~499인	2,194 (6.1)	86.5	2,233 (8.0)	88.1	2,384 (10.2)	87.0	2,577 (14.9)	84.1	2,394 (9.1)	76.7	2,448 (5.3)	87.4	2,111 (4.5)	89.2
500인 이상	2,538 (10.3)	100.0	2,534 (14.9)	100.0	2,739 (17.9)	100.0	3,065 (26.5)	100.0	3,123 (23.0)	100.0	2,802 (9.8)	100.0	2,366 (8.3)	100.0

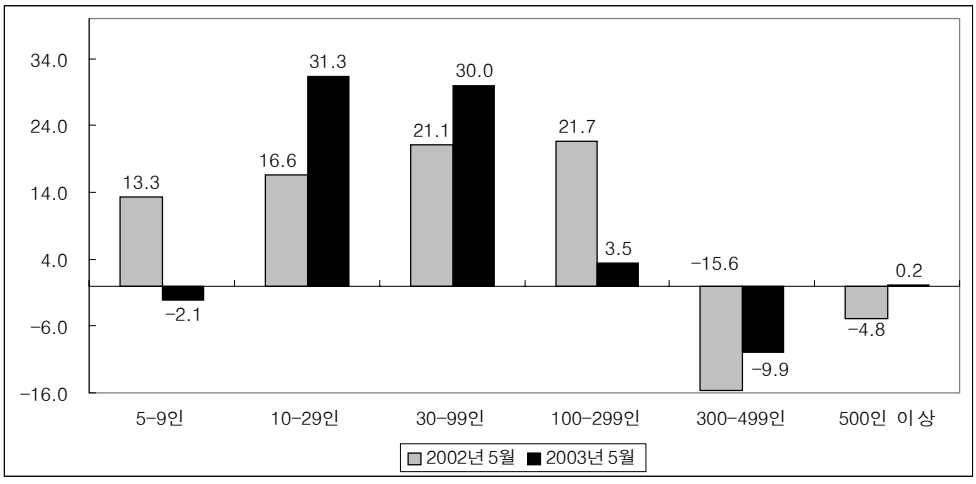
주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 상승률.
자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

○ 특별급여가 규모별 임금격차 축소를 주도

– 2003년 5월의 규모별 특별급여 상승률을 보면, 임금격차가 축소된 것으로 나타난 10~29인과 30~99인 규모의 특별급여 상승률은 전년동월보다 월등히 높게 나타난 반면, 100인 이상 규모는 전년동월보다 낮거나 비슷하게 나타나 특별급여가 규모별 임금격차 축소의 주요 원인임을 알 수 있음.

[그림 4] 규모별 특별급여 상승률 추이

(단위 : %)



◈ 성별 임금격차 소폭 확대 경향 지속

○ 남성의 임금상승률이 여성에 비해 높아 성별 임금격차가 소폭 확대

- 2003년 5월 남성근로자의 임금상승률은 9.3%를 기록하여 여성의 8.5%에 비해 높게 나타남.
- 남성의 임금수준을 100이라 했을 때 여성의 임금수준은 63.9로 전년동월(64.4)과 비교하여 성별 임금격차가 다소 확대
- 2002년 10월 이후 성별 임금격차가 전년동월에 비해 확대되는 추세를 유지

<표 5> 성별 임금수준 및 상승률 동향(지수 : 남성=100)

(단위 : 천원,%)

	2002								2003					
	1/4 분기	지수	2/4 분기	지수	3/4 분기	지수	4/4 분기	지수	1/4 분기	지수	2/4분기			
											4월	지수	5월	지수
전 체	1,862 (8.4)	-	1,860 (11.0)	-	1,994 (11.2)	-	2,076 (13.8)	-	2,102 (12.9)	-	2,012 (8.1)	-	1,866 (9.0)	-
남 성	2,088 (7.6)	100.0	2,090 (10.6)	100.0	2,242 (11.3)	100.0	2,352 (14.2)	100.0	2,376 (13.8)	100.0	2,278 (8.6)	100.0	2,100 (9.3)	100.0
여 성	1,344 (9.5)	64.4	1,340 (11.7)	64.1	1,435 (10.2)	64.0	1,455 (11.9)	61.9	1,487 (10.6)	62.6	1,418 (6.5)	62.3	1,342 (8.5)	63.9

주 : 1) 5인 이상 비농전산업을 대상으로 함.
2) ( )안의 수치는 전년동기대비 상승률.
자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

◈ 2003년 7월 협약임금 상승률 전년동기대비 하락

○ 2003년 7월 31일 현재 협약임금 상승률(임금총액 기준)은 6.7%를 기록하여 전년동기의 6.9%보다 0.2%포인트 하락

- 임금교섭 타결업체 중 임금인상업체의 비중은 86.8%를 기록하여 전년동기의 90.0%보다 감소
- 반면 동결업체 비중은 13.0%로 전년 같은 기간의 9.8%보다 증가하였으며, 하향조정업체의 비중은 0.2%로 동일
- 민간부문의 협약임금 상승률은 6.7%로 전년동기의 7.1%보다 하락하였으나 공공부문은 6.1%를 기록하여 전년동기의 4.3%에 비해 높은 상승률 기록

○ 임금교섭은 전년동기에 비해 더디게 진행 중

- 2003년 7월 31일 현재 100인 이상 사업장 5,751개소 중 2,491개소에서 교섭이

타결되어 43.3%의 진도율을 기록하였으나 전년동기의 53.5%에 비해 더디게 진행 중

– 민간부문의 임금교섭 진도율은 44.0%로 5,575개소 중 2,451개소에서 교섭이 타결되었으며, 공공부문은 176개소 중 40개소가 타결되어 22.7%의 진도율을 기록

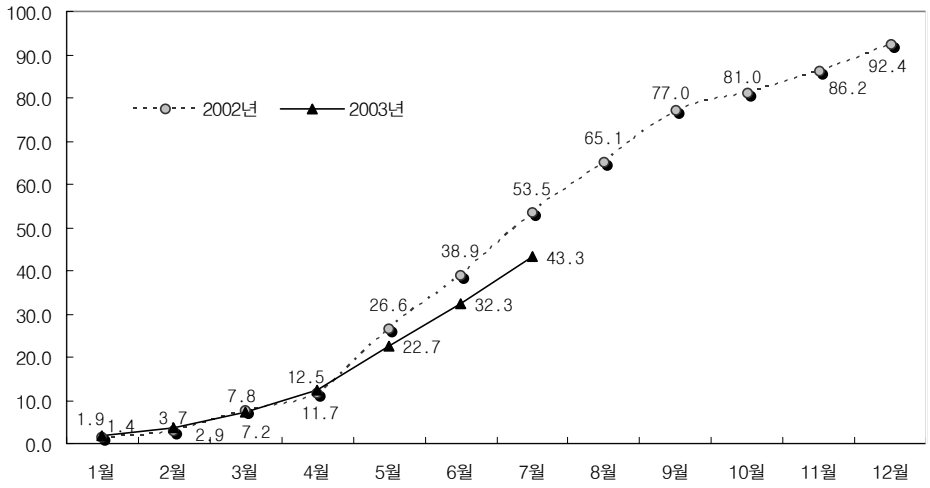
<표 6> 주요 임금교섭 동향(2003년 7월 31일 현재)

(단위 : 개소, %)

	지도대상업체(A)	타결업체(B)	임금교섭 진도율 (B/A)	협약임금 상승률 (임금총액 기준)
전 체	5,751(5,401)	2,491(2,887)	43.3(53.5)	6.7(6.9)
민간부문	5,575(5,236)	2,451(2,833)	44.0(54.1)	6.7(7.1)
공공부문	176(165)	40(54)	22.7(32.7)	6.1(4.3)

주 : 1) 100인 이상 사업체 기준임.
2) ( )안의 수치는 전년동기 자료임.
자료 : 노동부 임금정책과, 『임금교섭 타결현황』.

[그림 5] 임금교섭 진도율 월별추이(2002, 2003년)



노동동향

노사관계 동향

윤문희*

Ⅰ. 노사분규 동향

◈ 근로손실일수 감소, 발생건수·분규참가자수 증가

○ 2003년 8월 18일 현재 노사분규 현황을 살펴보면, 발생건수와 분규참가자수는 증가하였으나 근로손실일수는 감소(표 1 참조)

- 노사분규 발생건수는 268건으로 전년동기 243건에 비해 증가
- 2003. 7. 18~8. 18 사이의 노사분규 발생건수는 31건으로 6. 15~7. 15의 노사분규 발생건수 141건에 비해 증가세 둔화(그림 1 참조)
- 분규참가자수는 125.4천명으로 전년동기 81.3천명에 비해 증가하였으나, 근로손실일수는 979.9천일로 전년동기의 1183.5천일에 비해 감소
- 현대자동차 및 기아자동차 등 대규모 사업장에서의 부분파업의 영향으로 분규참가자수가 증가한 반면, 근로손실일수가 감소

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

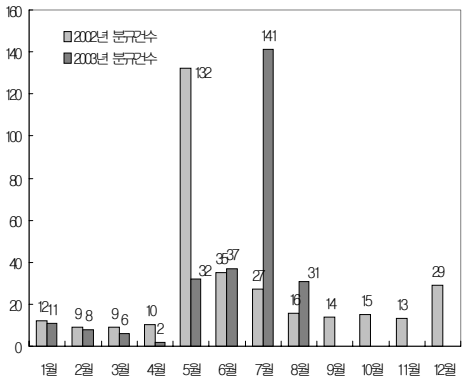
<표 1> 노사분규 주요지표 동향

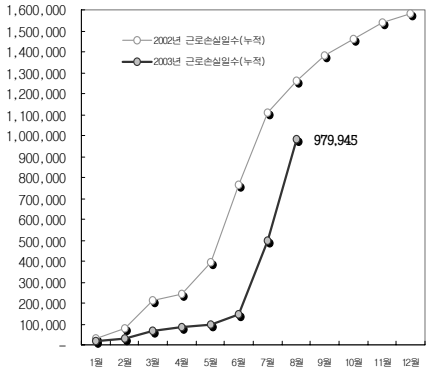
(단위 : 건, 명, 천일)

	2001. 8. 18	2002. 8. 18	2003. 8. 18
노사분규발생건수	165	243	268<10>
분규참가자수(명)	61,434	81,267<732>	125,356<714>
근로손실일수(천일)	602.3	1,183.5	979.9

주 : < >안은 전년 이월분, 통계에 포함되지 않는 미해결 부분임.
자료 : 노동부.

[그림 1] 노사분규건수 월별 추이(2002, 2003년)





Ⅱ. 노동정책 동향

◈ "외국인근로자의고용등에관한법률" 국회 통과

○ 2003. 7. 31. 국회 본회의에서 외국인 고용허가제 도입, 불법체류자 합법화 조치 등을 내용으로 하는 외국인근로자의고용등에관한법률 통과

– 중소기업에서의 인력난 해결요구, 선진적이고 체계적인 외국인력관리시스템 도입의 필요성, 외국인근로자에 대한 기본적 인권보호의 요구 등의 증폭으로 입법이 이루어짐.

– 이 법률의 통과에 따라 외국인 고용허가제는 법 공포 1년 뒤(2004. 8)부터 시행

됨. 고용허가제 도입시에는 중소기업 등 경영계의 어려운 사정을 반영하여 기존 산업연수생제도와 병행 실시함.

- 이와 관련하여 민주노총은 산업연수생제도와의 병행 실시로 인한 사회적 혼란 야기에 대한 우려와 불법적 외국인근로자 사용의 근절이 될 수 없다고 주장하며 산업연수생제도 폐지 촉구
- 한편 한국노총은 고용허가제 도입에 대해 환영의 뜻을 표하면서 산업연수생제도의 병행 실시에 대하여 혼란과 우려를 표하고 산업연수생 폐지·고용허가제 전면실시를 촉구
- 외국인 고용허가제를 통해 인력난을 겪고 있는 중소기업은 합법적으로 적정규모의 외국인근로자 고용효과를 낼 수 있으며, 외국인근로자 고용 전 내국인 근로자를 우선 고용하도록 함으로써 무분별한 외국인근로자 고용의 지양 및 외국인근로자들에게 합법적 신분의 부여효과가 발생

○ "외국인근로자의고용등에관한법률"의 주요 내용[1)]

- 국내 인력수급 상황과 연계하여 외국인근로자 고용가능 업종과 적정 도입규모 결정(국무조정실 외국인력정책심의위원회)
- 정부간 양해각서(MOU) 체결로 정부·공공기관에서 외국인근로자 선정·도입담당(민간 송출회사의 개입 및 부조리 소지 제거) ※ 노동부 고용안정센터, 한국산업인력공단 활용
- 내국인 고용기회 보호를 위해 직업안정기관에 구인신청을 한 후 내국인을 구하려고 1개월 이상 노력하였음에도 인력을 채용하지 못한 사업주에 대해 외국인근로자 고용 허용
- 사업주는 노동부 외국인 고용전산망에 등재되어 있는 외국인 구직자 명부 중에서 한국어 능력·기능수준 등을 고려하여 원하는 외국인을 직접 선정하여 근로계약 체결
- 국내에 취업한 외국인근로자에 대해서는 내국인과 동등하게 노동관계법 적용·정당한 대우
- 외국인근로자의 정주화 방지를 위하여 단기간 취업기간(3년) 설정
- 2003. 3. 말 기준으로 국내 체류기간이 3년 미만인 자는 최장 2년간, 3년 이상 4년 미만인 자는 출국 후 재입국하여 출국전 체류기간과 합하여 5년을 넘지 않는 범위 내에서 취업활동 인정

1) 이규용, 「외국인 고용허가제 도입과 불법체류자 대책」, 『매월노동동향』, 2003. 9 참조

○ “외국인근로자의고용등에관한법률” 국회 통과의 의의 및 향후 계획
- 20여만명의 불법체류 외국인근로자에 대한 합법화 조치의 추진을 통한 불법체류자의 일시출국으로 우려되던 산업현장의 인력공백 및 사회적 혼란을 피할 수 있게 됨과 동시에 향후 불법체류자에 대한 단속의 계기가 마련됨.
- 국회를 통과한 “외국인근로자의고용등에관한법률”은 대통령 재가 등의 절차를 걸쳐 8월 중순에 공포될 예정
- 정부는 이 법 공포와 함께 국내 체류기간 4년 미만인 불법체류 외국인에 대한 합법적 체류자격 부여를 위한 구체적 처리기준·취업업종 및 신청절차 등의 공표
- 9. 1.부터 10. 31. 2개월간 신청기간으로 설정 소정의 절차에 따른 체류자격을 부여받은 국내 체류기간 4년 미만인 불법체류자의 경우 최장 2년간 합법적 취업활동 보장

◈ “근로시간 단축관련 근로기준법 개정안” 8월 29일 국회 본회의 통과

○ 근로시간 단축 및 휴가제도의 변경을 내용으로 하는 근로기준법 개정안이 2003년 8월 21일 국회 환경노동위원회 전체 회의를 통과함.

○ 2003년 8월 29일 “근로기준법 개정안” 국회 본회의 통과

○ 근로기준법 개정안의 주요 내용
- 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축
- 탄력근로시간제의 단위기간을 기존 1월 이내에서 3월 이내로 변경
- 사용자는 근로자대표와 서면합의에 의하여 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금에 갈음하는 휴가를 부여할 수 있음.
- 월차유급휴가를 폐지하고 여성의 생리휴가 무급화
- 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여 8일의 유급휴가를 주고, 1년마다 1일의 휴가를 가산하도록 하던 것을 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여 15일의 유급휴가를 주며, 2년마다 1일의 휴가를 가산하되 휴가일수의 상한을 25일로 정함.
- 사용자의 휴가촉진에도 불구하고 사용하지 않은 휴가에 대한 보상의무 면제 시행은 2011년까지 단계적으로 시행

○ 정부안과 노동계 단일안 비교

내용(근로기준법)	현행	정부안(개정안)	노총 단일안(8. 6)
연월차휴가수당 폐지 (제59조의2 신설)	신설	휴가 미사용시 사용자보상의무 면제	도입반대
연장근로 확대 및 할증률 인하(부칙)	신설	3년간 12시간→16시간으로 최초 4시간 할증률 25%	도입반대
생리휴가(제71조)	월 1회 유급	무급휴가	현행유지
시행시기(부칙)	없음	2011년까지 단계적 실시	2005. 7. 1.까지 전면실시
연월차유급휴가 (제57조, 제59조 제1, 2항)	월 1일 유급월차휴가, 연차휴가 10~32일, 매년 1일 가산	연월차휴가 통합 15~25일, 매 2년 1일 가산. 1년 미만자 1월 개근시 1일 휴가	연월차휴가 통합 18~27일, 매 1년 1일 가산. 1년 미만자 1월당 1.5일 유급휴가
탄력적 근로시간제 (제50조 제2항)	1개월 단위. 1주 56시간 1일 12시간 한도	3개월 단위 1주 52시간·1일 12시간 한도	3개월 단위 1주 48시간·1일 10시간 한도
임금보전(부칙)	신설	법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 함	기준 근로시간 단축분은 기본급으로 보전. 개정법 시행시 연월차 휴가일수 축소에 따라 단축되는 연월차휴가일수에 대한 수당을 퇴직시까지 매년 총액임금 기준으로 보전
기존 단협변경(부칙)	신설	기존 단협 및 취업규칙 갱신노력의무 명시	반대
연소자, 유해위험사업장 근로시간 (제67조, 제46조)	연소자 근로시간 1일 7시간, 1주 42시간 한도/유해위험사업장 1일 6시간, 1주 34시간 한도	연소자 1주 7시간, 1주 40시간 한도/유해위험사업장 현행	연소자 1일 7시간, 1주 35시간 한도/유해사업장 1일 6시간, 1주 30시간 한도

Ⅲ. 노사단체 및 단위사업장 동향

◈ 근로시간 단축 근로기준법 개정관련 양대노총 총파업

○ 양대노총은 8월 근로시간 단축과 관련한 근로기준법 개악 저지를 위한 총파업 실시

– 정부가 발표한 근로시간 단축안은 연월차휴가 미사용에 대한 수당 폐지, 연월차휴가를 통합·축소, 생리휴가의 무급화, 주5일제의 2010년까지의 단계적 시행과 임금보전을 위하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 것을 내용으로 함.

- 이러한 정부안에 대하여 경영계는 8. 14. 이후 더 이상의 협상은 없을 것이라고 밝히고 실질적으로 정부안에 찬성하며 정부와 국회의 조속한 결단 촉구
- 양대노총은 이러한 정부안에 따른 주5일제 도입이 여성의 휴가일수 감소와 중소기업 근로자 및 비정규직의 임금감소를 초래하고 노동계 내의 차별을 심화시킨다고 주장하며 수용불가 방침을 천명

○ 양대노총은 8. 6. 노동계의 근로시간 단축과 관련한 단일안을 발표
- 근로시간 단축의 본질적 목적을 간과한 여성 및 비정규직 등의 열악한 지위의 근로자들에게 불리한 것으로 이러한 열악한 지위에 있는 근로자들 보호를 위해 정계와 경영계에 양대노총의 동일한 입장 표명
- 노동계의 단일안은 1년 이상 근속노동자의 연월차휴가를 18~27일로 통합조정하고, 비정규직 등 열악한 근로조건에 있는 1년 미만 근속노동자의 휴일수를 1개월당 1.5일로 확대
- 노동시간 및 연월차휴일수 변동에 따른 임금보전 방안을 법에 명시적으로 규정할 것을 요구
- 또한 정부안은 중소영세 비정규노동자에 대한 주5일제를 최장 7년까지 늦추어 노동계 내 차별이 확대되므로 2005. 7. 1.까지 전사업장 노동자에 대해 주5일제를 실시하여야 한다고 주장
- 정부안의 생리휴가 무급화 조항은 모성보호를 침해하고, 여성노동자의 실질임금 삭감을 초래하므로 삭제하여야 한다는 내용을 담고 있음.

○ 경영계는 노동계의 단일안에 대하여 다음과 같이 비판
- 노동계의 단일안이 임금보전의 범위가 너무 넓어 휴가제도의 보정이 아닌 편법적 임금인상의 방편에 불과하고, 지나친 휴가일수의 증가로 기업의 경쟁력이 떨어짐.
- 노동계가 주장하는 시행기한은 2년으로 너무 촉박하며, 유급주휴제도의 존치, 연장근로 할증률, 탄력적 근로시간제 등에 있어서 국제기준과 관행을 철저히 외면
- 유급주휴제도는 무노동무임금 원칙에 따라 폐지되어야 하고, 연장근로 할증률도 국제노동기구나 일본의 경우에 따라 25% 수준으로 인하하는 것이 합당하다고 함.

○ 노동계의 단일안 발표 후 8. 8.부터 노사정 재협상을 시작하여 8. 12.~14.까지 집중교섭을 하였으나 협상을 이루지 못함.
- 국회 환경노동위원회는 14일 마지막 협상에서 임금보전과 관련하여 노동계 의견을 반영하여 △시행시기는 2004. 7.~2008. 7. 2년 앞당기고(전사업장 포함) △휴

일수조정과 관련 1년 미만 근속자(비정규직) 월 1.5일(정부안 월1일) △1년 이상 근속자는 16~25일(정부안 15~25일) △할증률 현행 50% 유지(정부안 25%) 등을 조정안으로 제시

- 경영계는 기존의 정부안을 고수, 환노위의 조정안에 반발하며 조정안 수용불가 방침 밝힘.
- 국회 환노위는 19일 법안소심사소위원회로 주5일제를 넘겼으나 소위가 열리지 못하였음. 이후 20일 소위원회를 거쳐 21일 환경노동위원회 전체회의에서 시행시기만을 1년씩 늦춘 정부안대로 통과

○ 양대노총은 이와 관련하여 근로기준법 개정저지를 위하여 19일부터 양일간 여의도 국민은행 앞에서 노숙농성

- 8. 19.~8. 20. 양대노총은 국회 앞에서 집결하여 5,000여명이 참가한 가운데 근로기준법 개정중단을 촉구
- 노동부는 이번 양대노총 총파업 참가사업장을 40여개 26,870명으로 집계함.

○ 8. 21. 국회 환노위 통과, 8. 29. 본회의 통과

- 경영계는 환노위 통과와 관련하여 법정근로시간 단축문제에 대하여 기업이 불확실성을 제거하고 대처할 수 있는 기준이 마련되었다는 점에서 다행이라고 평가
- 민주노총은 영세업체의 비정규직에 대해 우려를 표명하며 금번 근로기준법의 개정은 20인 미만 업체 760만 노동자에 대한 시행시기를 2011년으로 늦춘 최악의 안이라고 평가
- 민주노총은 본회의 통과 이전에 영세업체·비정규직·여성 노동자 등 사회적 약자의 집중피해와 노사분쟁을 피할 수 있도록 시행시기를 앞당기고 비정규직 휴일 월 1.5일 보장, 임금보전 등 법안을 대폭 수정할 것을 촉구
- 23일 전국 동시다발 집회와 함께 국회 본회의 처리에 대비한 국회 앞 대규모 집회와 노숙농성 등 총력투쟁 결의
- 한국노총도 환노위의 근로기준법 개정안 통과에 대하여 정부안은 노동시간을 단축한다는 미명 아래 연월차를 축소시키고 여성의 유급생리휴가를 없애며 탄력근로기간을 확대하는 등 기존의 노동조건을 후퇴시키는 근기법 개악안이라고 평가하고 우리 사회의 취약계층 노동자인 비정규직, 중소영세사업장, 여성노동자의 노동조건을 후퇴시키고 소외시키는 '차별법'으로 수용불가 방침을 밝힘.
- 한국노총은 본회의 통과저지를 위한 투쟁을 결의
- 양대 노총 8. 28. 국회앞 대규모 집회
- 8. 21. 환노위를 통과한 근로시간 단축관련 근로기준법 개정안이 8. 29. 그대로

국회 본회의 통과.

◈ 현대자동차 임단협 타결

○ 지난 부분파업 48일만에 현대자동차 임금·단체협약 협상타결

- 현대자동차는 파업이 장기화되면서 7. 30. 정부는 국무총리 주재의 정책조정회의에서 긴급조정권 발동을 검토. 이에 대하여 현대자동차노조는 노사자율을 해친다고 반발한 반면, 경영계는 노조파업의 장기화로 인한 국민경제를 해하고 있는 상황타개를 위한 것이라고 판단
- 이후 현대노사는 언론과 협력사 등의 비난에 하계휴가 이후 적극적으로 8. 4.부터 본교섭을 재개한 후 8. 6. 임단협 타결
- 현대자동차 노사는 주5일근무제 9. 1.부터 실시, 비정규직 처우개선, 고용안정 보장, 임금 9만 8천원 인상, 성과급 200%, 생산성 향상격려금 100%+100만원 지급, 근로자의 경영참가 보장 등의 주요 내용에 합의
- 이와 관련하여 경영계는 현대자동차노조의 경영참가 보장이 주주경영권의 본질에 반하는 것이라고 하면서 산업계 전반에 미칠 영향에 대해 우려를 표명
- 경영계는 또한 현대자동차의 파업기간 중의 임금지급에 대해서 무노동무임금 원칙이 지켜지지 않았다고 비난하였고, 윤진식 산업부장관도 경영권을 제약하고 고용의 유연성을 저해해 기업경쟁력을 악화시킬 우려가 있다고 지적
- 이에 대하여 민주노총은 개별사업장의 노사가 합의한 것을 경제단체가 문제삼는 것은 노사갈등을 부채질하는 것이고 정책과 제도 등의 개선에 힘써야 할 경제단체가 자리를 잘못 잡은 것이라고 비판

◈ 화물연대 재파업

○ 7. 21.부터 7. 31.까지 총파업 찬반투표 결과 조합원 72.9% 투표, 90.3%의 찬성으로 파업을 가결

- 5. 15. 노정합의 이후 합의사항 이행과 실질운임보장을 위한 정부-화주-운송업체 간 협의를 진행하여 왔으나 실질적 합의를 이루지 못한 상태에서 7. 17. 임시대의원회를 거쳐 7. 21～7. 31까지 총파업 찬반투표를 실시

○ 화물연대는 8. 19까지 정부-화주-운송업체의 집중교섭을 진행하였으나 교섭결렬로 파업돌입

- 화물연대는 8. 15. 부산 확대간부수련회에서 5. 15. 합의 중 2004년부터 시행하기로 합의한 지입차주 산재보험 적용과 관련하여 노동부가 추진중인 임의가입-자기부담 방식을 저지하고 근로자성을 보호하는 방향의 법개정을 촉구하는 한편 정부측의 지입차주의 차량소유권을 보장하는 방안의 시행에 따라 개별등록제 조기실시 주장을 공식적으로 철회
- 화물연대는 운송료 등의 협상과 관련하여 컨네이너와 BCT(벌크, 시멘트, 트레일러)분야 교섭을 일괄타결하기로 결정하자 이에 대하여 운수업체들은 교섭방법의 문제를 제기하여 회사별 분리교섭을 주장
- 또한 노조는 화물차 공급이 과잉상태인 만큼 조합원인 지입차주의 일방적인 피해를 방지하는 차원에서 구간별 최저·최고요금을 정해야 한다고 주장하는 데 대해 사용자측은 수용불가 입장으로 8. 19. 교섭이 결렬되었으나 BCT노조는 8. 20. 오후 막판 협상을 재개하기로 하고 파업을 한시적 유보
- 8. 20. 교섭이 결렬되어 8. 21. 파업에 돌입하는 한편 교섭 계속 중
- 8. 22. 전면파업 돌입한 가운데 9. 1. 오후 2시 총궐기대회 예정

정책과제도

근로시간 단축관련 근로기준법 개정*

◈ 근로시간 단축관련 근로기준법 개정(근로기준법중개정법률안) 제안경위

○ 제242회 국회(임시회) 환경노동위원회 법안심사소위원회(2003. 8. 20.)에서 2002. 1. 5. 송석찬의원이 대표발의한 「근로기준법중개정법률안」, 2002. 10. 17. 정부가 제출한 「근로기준법중개정법률안」과 2000. 6. 7. 김문수의원이 소개한 「법정시간단축에 관한청원」, 2000. 7. 10. 박인상의원이 소개한 「근로기준법개정에관한청원」 등 4건을 병합심사한 결과 그 내용을 통합·보완하여 위원회대안으로 「근로기준법중개정법률안」을 제안하기로 함.

○ 제242회 국회(임시회) 제2차위원회(2003. 8. 21.)는 법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 「근로기준법중개정법률안」을 위원회대안으로 심사·의결함.

○ 2003. 8. 29. 국회 본회의 근로기준법 개정안 통과

◈ 근로기준법의 주요 개정내용

○ 근로기준법중개정법률안의 제안이유

– 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 법정근로시간 단축 및 근로시간·휴가제도를 국제기준에 맞추어 개선하려고 함.

○ 주요 내용

– 현재 1주간 44시간으로 되어 있는 법정근로시간을 40시간으로 단축(제49조)

---

* 본 개정법률안은 2003. 8. 21. 환경노동위원회 전체회의에서 8. 20. 법안심사소위원회의의 심사결과를 받아들여 심사·의결한 대안임.

종 전	개정내용
第49條(勤勞時間) ① 1週間의 勤勞時間은 休憩時間을 除하고 44時間을 초과할 수 없다. ② (생 략)	第49條(勤勞時間) ① ----------40시간----------. ② (현행과 같음)

– 일정한 단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의 특정일 또는 특정주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의 법정근로시간을 초과할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제의 단위기간을 현행 1월 이내에서 3월 이내로 확대(제50조)

종 전	개정내용
第50條(彈力的 勤勞時間制) ① (생 략) ② 使用者는 勤勞者代表와의 書面合意에 의하여 다음 各號의 사항을 정한 때에는 1月 이내의 單位期間을 平均하여 1週間의 勤勞時間이 第49條 第1項의 勤勞時間을 초과하지 아니하는 범위안에서 特定週에 第49條 第1項의 勤勞時間을, 特定日에 第49條 第2項의 勤勞時間을 초과하여 勤勞하게 할 수 있다. 다만, 特定週의 勤勞時間은 56時間을, 特定日의 勤勞時間은 12時間을 초과할 수 없다. 1. (생 략) 2. 單位期間(1月 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3.·4. (생 략)	第50條(彈力的 勤勞時間制) ① (현행과 같음) ② ----------3월 이내----------52시간----------. 1. (현행과 같음) 2. ----------(3월 이내----------) 3.·4. (현행과 같음)

– 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있도록 하여 근로자와 사용자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 확대(제55조의2 신설)

종 전	개정내용
<신설>	제55조의2(보상휴가제) 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 제55조의 규정에 의한 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다.

– 1년간 개근한 근로자에 대하여 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여 8일의 유급휴가를 주고, 1년마다 1일의 휴가를 가산하도록 하던 것을, 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여 15일의 유급휴가를 주며 2년마다 1일의 휴가를 가산하되, 휴가일수의 상한을 25일로 정함(제59조).

종 전	개정내용
第59條(年次有給休暇) ① 使用者는 1年間 皆勤한 勤勞者에 대하여는 10日, 9割 이상 出勤한 者에 대하여는 8日의 有給休暇를 주어야 한다. ② 使用者는 2年 이상 繼續勤勞한 勤勞者에 대하여는 1年을 초과하는 繼續勤勞年數 1年에 대하여 第1項의 休暇에 1日을 加算한 有給休暇를 주어야 한다. 다만, 그 休暇 總日數가 20日을 초과할 경우에는 그 초과하는 日數에 대하여는 通常賃金을 지급하고 有給休暇를 주지 아니할 수 있다. ③ 使用者는 第1項 및 第2項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 請求가 있는 時期에 주어야 하며 그 기간에 대하여는 就業規則이나 기타로 정하는 바에 의한 通常賃金 또는 平均賃金을 지급하여야 한다. 다만, 勤勞者가 請求한 時期에 有給休暇를 주는 것이 事業運營에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 時期를 변경할 수 있다.	제59조(연차유급휴가) ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다. ④ 사용자는 3년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 본문의 규정에 의한 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

종 전	개정내용
④ 勤勞者가 業務상의 負傷 또는 疾病으로 休業한 기간과 産前·産後의 여성이 第72條의 規定에 의하여 休業한 기간은 第1項의 規定의 적용에 있어서는 出勤한 것으로 본다. ⑤ 第1項 및 第2項의 有給休暇는 1年間 행사하지 아니한 때에는 消滅된다. 다만, 使用者의 歸責事由로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.	⑤ 사용자는 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 그 밖의 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
<신설>	⑥ 제1항 내지 제3항의 규정을 적용함에 있어서 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 출근한 것으로 본다. ⑦ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

– 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진을 위한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우, 사용자에게 그 미사용한 휴가에 대하여 보상할 의무를 면제하여 근로자의 연차유급휴가의 사용을 촉진함(제59조의 2 신설).

종 전	개정내용
<신설>	제59조의 2(연차유급휴가의 사용촉진) 사용자가 제59조 제1항·제3항 및 제4항의 규정에 의한 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제59조 제7항 본문의 규정에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제59조 제7항 단서의 규정에 의한 사용자의 귀책사유에도 해당하지 아니하는 것으로 본다. 1. 제59조 제7항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 3월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 미사용휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것 2. 제1호의 규정에 의한 촉구에 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 미사용휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니한 경우에는 제59조 제7항 본문의 규정에 의한 기간이 끝나기 2월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

– 국제적인 입법례에 따라 월차유급휴가를 폐지하고, 여성인 근로자에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 하던 것을 무급화하여 사용자의 부담을 경감하도록 함(현행 제57조 삭제 및 제71조)

종 전	개정안
第57條(月次有給休暇) ① 使用者는 1月에 대하여 1日의 有給休暇를 주어야 한다. ② 第1項의 規定에 의한 有給休暇는 勤勞者의 自由意思로 1年間에 한하여 積置하여 사용하거나 分割하여 사용할 수 있다.	<삭제>
第71條(生理休暇) 使用者는 여성인 勤勞者에 대하여 月 1日의 有給生理休暇를 주어야 한다.	제71조(생리휴가) 사용자는 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

– 이 법은 2004. 7. 1부터 순차적으로 시행하여 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 전면적으로 시행하게 됨(부칙 제1조).

부 칙
제1조(시행일) 이 법의 시행일은 다음 각호와 같다. 1. 금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일 2. 상시 300인 이상 1,000인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2005년 7월 1일 3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일 4. 상시 50인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일 5. 상시 20인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일 6. 상시 20인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2011년을 초과하지 아니하는 기간 내에서 대통령령이 정하는 날

– 부칙에 특례규정을 두어 시행일 전이라도 적용가능하며, 연장근로에 대한 특례로 신고한 경우에 한하여 시행일로부터 3년간 제52조 제1항 및 제58조 제1항의 규정의 적용에 있어 12시간은 이를 각각 16시간으로 하고, 적용에 있어서 최초의 4시간에 있어 제55조의 규정 중 100분의 50은 100분의 25로 함(부칙 제2조).

부 칙
제2조(개정규정의 적용에 관한 특례) 사용자가 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일 전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 부칙 제1조의 규정에 의한 시행일 전이라도 이를 적용할 수 있다. 제3조(연장근로에 관한 특례) ① 부칙 제1조 각 호의 시행일(부칙 제2조의 규정에 의하여 노동부장관에게 신고한 경우에는 적용일을 말한다. 이하 같다)부터 3년간은 제52조 제1항 및 제58조 제1항의 규정을 적용함에 있어 “12시간”은 이를 각각 “16시간”으로 한다. ② 제1항의 규정을 적용함에 있어서 최초의 4시간에 대하여는 제55조의 규정 중 “100분의 50”은 이를 “100분의 25”로 한다.

– 이 법의 시행과 관련하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하는 임금보전에 관하여 부칙을 둠(부칙 제4조).

부 칙
제4조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다. ② 근로자·노동조합 및 사용자는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목 또는 임금조정 방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통하여 근로자·노동조합 및 사용자가 자율적으로 정한다.

– 이 법의 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의하는 연차 및 월차유급휴가에 관한 경과조치를 두고 벌칙의 적용에 있

어서도 시행일 전의 행위에 대하여서는 종전의 규정을 적용함(부칙 제5조 및 제6조)

부 칙
제5조(연차 및 월차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의한다. 제6조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행일 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

정책과제도

외국인 고용허가제 도입과 불법체류자 대책

이규용*

2003년 7. 31일 “외국인근로자의고용등에관한법률”이 국회를 통과한 후 대통령 재가를 거쳐 8. 16. 최종 공포됨에 따라 외국인 고용허가제가 본격 실시될 전망이다. 여기서는 우리나라의 단순기능 외국인력정책의 전개과정, 고용허가제의 도입배경을 살펴본 후, 이번에 도입된 법률의 주요 내용을 통해 향후 외국인력정책의 변화내용을 살펴보고자 함.

Ⅰ. 단순기능 외국인력정책의 변화

1. 산업연수제도 도입이전

○ 한국경제의 고도성장에 따라 1980년대 후반부터 중소제조업, 건설업 등 이른바 3D 업종을 중심으로 단순기능 인력부족현상이 심화되면서 외국인근로자의 도입 필요성이 제기

- 또한 1988년 서울올림픽 이후 외국인에 대한 출입국 규제완화 등으로 인한 외국인력의 대거 유입도 외국인력의 도입배경이 됨.

○ 외국인력의 도입 필요성이 강력히 제기됨에 따라 정부는 1991년 11월에 해외투자, 기술제공, 설비수출 관련 해외 현지법인을 통해 외국인 산업기술연수생제도를 도입

- 이 제도의 취지 및 목적은 외국진출 한국 기업의 현지공장 근로자를 한국의 모기업에서 연수시켜 현지공장에 투입하여 경영효율성을 제고하고, 인력난을 겪고

* 한국노동연구원 전문위원(leeky@kli.re.kr).

있는 국내 중소제조업에서 외국인근로자를 일정기간 연수토록 하여 인력부족을 간접지원하며 개발도상국에 대한 기술이전 등 경제협력을 도모하는 데 있음.

- 이 제도는 기술이전과 같은 연수 목적도 있었지만 실제로는 국내 인력난을 해소하기 위한 방편으로도 활용

2. 산업연수제도 도입

○ 기존의 산업기술연수생제도의 혜택이 중견기업 이상인 해외투자기업에만 집중되었기 때문에 극심한 생산직 인력난을 겪고 있는 중소기업의 경우 외국인력을 합법적으로 활용할 수 있는 방안이 되지 못함.

- 불법취업자의 국내 유입이 증가하고 중소영세기업의 계속되는 인력난이 심화되자 1993년 12월에 산업연수제도를 도입하여 기존의 산업기술연수제도의 미비점을 보완함과 아울러 외국인 산업연수생 도입 업종과 규모를 확대
- 1994년 5월부터 산업연수생이 본격적으로 도입되기 시작하였으며, 이후 중소기업 인력난의 심화에 맞물려 산업연수생의 정원은 지속적으로 확대

○ 외국인 산업연수제도가 본격적으로 시행되면서 제도 및 운영상의 한계로 국내 체류 외국인근로자의 관리상 난맥이 표출됨으로써 사회적 문제로 심화되자 정부는 외국인 산업기술연수제도의 개선책을 모색

- 1995년 2월 14일 '외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'을 제정하여 1995년 3월 1일부터 산업연수생도 산업재해보상보험, 의료보험의 적용과 근로기준법상의 강제근로금지, 폭행금지, 금품청산, 근로시간 준수 등 일부 규정의 법적 보호를 받을 수 있게 되었고, 산업안전보건법상의 안전과 보건상의 조치 및 건강진단 등의 혜택을 받을 수 있게 됨. 또한 1995년 7월 1일부터 국내 최저임금법의 적용을 받게 되어 최저임금이 연수수당의 기준으로 됨.

3. 산업연수제도 개선 및 취업관리제 도입(2000.4~2002)

○ 기존 산업연수제도가 사실상 근로형태로 운용되고, 연수생의 업체이탈, 송출비리 등의 문제점이 발생하여 산업연수제도를 개선

- 2000년 4월부터 연수취업제도가 실시되었는데 이 제도는 연수생이 일정기간 연수 후 소정의 검증절차를 거쳐 취업자격을 획득하면 정식 근로자로 인정하는 제도로서 기존의 2년간 산업연수생으로의 체류 이후 연수생이 아닌 취업자 신분으

로 1년간 더 체류할 수 있도록 함.

○ 외국인력에 대한 부당한 대우, 인권유린 등의 문제가 사그러들지 않고 있고, 외환위기 이후 감소하던 외국인 불법취업자가 급증함에 따라 2001년에도 노동부 등 정부부처는 외국인근로자제도 개편방안을 지속적으로 모색. 이에 따라 같은 해 12월에 외국인 산업연수제도와 연수취업제도의 개선대책을 마련

- 연수취업기간을 기존의 연수 2년+취업 1년에서 연수 1년+취업 2년으로 조정하였으며 연수취업제도의 활성화를 위해 연수업체 추천제도를 폐지하고 시험방법을 구술질문 중심으로 전환

○ 2002년에도 외국인력제도의 개편이 이루어졌는데, 제도의 핵심은 서비스업의 취업관리제 도입임.

- 그 동안 산업연수생은 중소제조업, 건설업, 농축산업에만 배정되었으며 서비스산업은 외국인력의 취업을 불허
- 그러나 현실적으로 상당수의 외국인력이 서비스업 부문에 취업하고 있기 때문에 취업관리제를 도입하여 서비스업에도 합법적인 외국인력을 고용할 수 있도록 함.
- 취업관리제는 국적동포를 대상으로 하여 연수생 신분이 아닌 근로자 신분이 부여되는 제도로 취업허용 분야는 음식점업, 사업지원 서비스업 사회복지사업, 청소관련 서비스업 등을 중심으로 제한적으로 허용하고 유흥관련업은 전면 금지

4. 고용허가제도의 도입(2003년)

가. 배 경

○ 첫째, 외국인력제도의 근간인 산업연수제도는 인력부족을 충족하기 위하여 외국인력을 산업연수생이라는 이름으로 편법적으로 활용한다는 비난

- 산업연수제도하에서는 외국인력의 체류자격이 취업자가 아닌 연수생 신분이기 때문에 한국의 노동관계법의 보호를 제대로 적용받지 못함에 따라 외국인력의 관리 및 보호라는 차원에서도 한계
- 제도적 한계 때문에 외국인력에 대한 수요가 급증하여 왔지만 산업연수생을 확대하지 못하였고 결과적으로 불법취업자가 증가

○ 둘째, 사업주가 연수생을 선발하는 것이 아니라 민간단체인 연수추천단체에서 연수생을 선발하여 공급해 주는 방식은 외국인 연수생과 고용주와의 업종 및 기술□기능

의 불일치를 초래하여 사업주에게는 필요로 하는 외국인력을 활용하기가 어려운 문제점을 갖고 있음.

- 또한 사업주와 외국인 연수생간 직접 협의에 의한 임금 등 근로조건 결정기능을 배제시킴으로써 시장임금이 아닌 저임금을 구조적으로 초래하게 되고, 그 결과 보다 높은 임금을 찾아 사업장을 이탈함으로써 시장기능에 의해 임금이 형성되는 불법체류자로 전락하는 결과를 초래

○ 셋째, 산업연수제도 운영의 실무를 제조업, 건설업, 연근해어업, 농□축산업의 사용자단체인 업종별 단체가 수행하도록 되어 있어 인력정책차원에서 통일된 정책수행을 곤란하게 하고 업무의 중복에 따른 비효율성이 내재

○ 넷째, 외국인력에 대한 수요조절장치가 마련되어 있지 않아 외국인력에 대한 수요가 급증할 가능성이 있고 이에 따라 불법취업자 문제, 내국인근로자의 대체문제 등 노동시장이 교란될 여지가 많다는 문제를 안고 있음.

○ 다섯째, 위와 같은 문제점들로 인해 불법체류 및 외국인 불법취업이 급증한 현실을 더 이상 방치하는 것이 한계에 달하였고 따라서 불법취업문제를 해소하고 기업의 인력부족을 완화하기 위한 합법적인 외국인력 공급정책의 틀을 재정립할 필요성이 제기

○ 여섯째, 출생률 저하, 고령화 사회의 진전에 따라 외국인력 수요는 점증할 전망이므로 중장기적으로도 통용될 수 있는 본격적인 외국인력제도의 마련이 절실히 요청

○ 일곱째, 따라서 고용허가제를 도입하고 출입국관리 행정을 강화하여 산업연수생제도와 고용허가제도를 둘러싼 사회적 갈등을 종결지어 사회통합을 유도하고, 산업계에서 필요로 외국인력을 안정적으로 도입하여 중소기업 인력난을 해소하기 위한 제도적 틀이 필요

- 또한 외국인근로자는 정당하게 대우하고 과감한 불법체류 외국인 고용사업주 단속을 통한 출입국관리 질서 확립 및 정주화 방지 노력이 요청

나. 도입 경위

○ 지난 1995년부터 정부, 국회, 노동계, 시민단체 등 사회 각층에서 산업연수제도가 야기시킨 송출비리, 불법체류, 기본적인 인권침해 등의 문제를 개선하기 위해 외국인 고용허가제를 도입해야 한다는 의견이 꾸준히 제기되어 왔음.

- 그러나 이러한 시도들은 기업에게 추가적인 비용을 부담시킬 수 있다는 이유 등으로 중소기업 관련단체의 반대에 그 때마다 좌절된 바 있음.

○ 외국인 고용허가제는 2002년 대통령 선거에서 여당과 야당 모두 선거 공약으로 채택하였고, 정부에서도 합법적인 외국인력제도 도입을 통한 인력난 해소와 30만명에 달하는 불법체류자 문제를 조속히 해결해야 한다는 여론을 감안하여 고용허가제 도입이 추진되어 왔음.

○ 2003년 7월 31일 외국인 고용허가제 도입, 불법체류자 합법화 조치 등을 내용으로 하는 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'이 국회에서 통과됨으로써 지난 10년간 외국인 고용허가제 도입을 둘러싼 사회적인 논란을 마무리

- 새로운 제도는 구체적인 실행과정을 위한 준비과정을 거쳐 2004년 8월부터 시행

○ 고용허가제가 도입되더라도 기존의 산업연수생제도가 폐지되는 것은 아니며 2002년부터 국적동포를 대상으로 서비스업에 한정하여 실시하여 온 취업관리제는 고용허가제로 흡수될 전망

- 따라서 단순기능 외국인력제도는 산업연수제도와 고용허가제도를 병행 실시하는 시스템으로 됨.

○ 고용허가제 도입에도 불구하고 산업연수제도가 폐지되지 않은 것은 산업연수제도를 활용하여 온 중소기업 등 경영계의 어려운 사정을 감안한데다 이들의 반발을 무시하고 고용허가제만을 도입하는 것이 현실 여건상 가능하지 않았기 때문임.

Ⅱ. "외국인근로자의고용등에관한법률"의 주요 내용

1. 총 칙

가. 외국인력정책기구

○ 외국인근로자의 고용관리와 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속하에 외국인력정책위원회를 두고, 외국인 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회를 노동부에 둠.

- 정책위원회는 ① 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항, ② 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항, ③ 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가의 지정 및 해지에 관한 사항, ④ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 심의·의결

○ 정책위원회의 효율적인 운영을 위하여 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회를 노동부에 둠.

나. 외국인력 도입 규모 및 업종 공포

○ 노동부장관은 외국인력정책위원회가 심의•의결한 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등에 관한 외국인력 도입 계획을 수립하여 매년 10월 1일까지 공표함.

2. 외국인근로자 고용절차

가. 외국인근로자 고용허가

○ 외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 안정기관에 우선 내국인 구인신청을 하여야 하며,

○ 직업안정기관의 장은 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 때에는 인력부족확인서를 발급하는데 인력부족확인서의 유효기간은 3월임.

○ 인력부족확인서를 발급받은 사용자는 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가 신청 후 직업안정기관에서 추천한 자 중에서 적격자를 선정하여 외국인근로자 고용허가서를 발급받음.

나. 외국인 구직자 명부의 작성

○ 노동부장관은 외국인력정책위원회에서 지정된 송출국가와 협의하여 외국인 구직자 명부를 작성함.

○ 노동부장관은 외국인 구직자 명부를 작성하는 때에는 외국인 구직자 선발 기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하는 시험을 실시하여야 함.

다. 근로계약

○ 사용자는 외국인근로자와 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 하고, 근로계약기간은 1년을 넘지 못하며 최대 3년의 범위 내에서 근로계약을 갱신할 수 있도록 함.

라. 건설업, 서비스업 부문은 국적동포를 대상으로 고용허가

○ 건설업, 서비스업에 취업하고자 하는 방문동거 체류자격(F1) 등을 소지한 외국국적 동포에 대한 고용절차 및 관리에 관한 특례를 마련함.

※ 외국인근로자 선정 및 도입절차

외국인 근로자 선정 및 도입절차를 그림으로 나타내면 다음과 같음.

1. 도입규모 및 국가 등 주요정책 결정	– 외국인력정책위원회(국무조정실 설치)에서 심의·결정 • 도입업종·규모, 송출국가 등 외국인력 관련 주요사항
2. 인력송출 양해각서(MOU) 체결 (우리나라 정부↔송출국가 정부)	– 송출비리 방지 등을 위한 모집절차 수용국가와 MOU 체결 – 정기적으로 MOU 이행여부를 평가해 갱신여부 결정
3. 취업희망 외국인근로자 명부 작성 (송출국가 정부↔우리나라 정부)	– 송출국가의 공공기관은 한국어 시험성적, 기능수준 또는 컴퓨터 추첨 등 객관적인 지표 활용, 외국인구직자 Pool (도입정원의 일정배수) 형성 – 작성된 취업희망 외국인 구직자 명부를 정기적으로 우리나라 정부(인력공단)에 송부
4. 인력부족확인서 발급 등 고용허가 (기업 ↔ 노동부)	– 내국인 고용기회 보호를 위해 사업주가 고용안정센터를 통해 내국인 구인노력(1개월)을 하였음에도 채용하지 못한 경우 인력부족확인서 발급 – 인력부족확인서를 발급받은 사업주는 외국인 구인요건을 기재하여 외국인근로자 고용허가를 신청
5. 외국인근로자 선정 (기업 ↔ 노동부)	– 고용안정센터에서는 외국인 구직자 명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 복수 추천 – 사업주는 추천된 외국인 구직자 중에서 적격자를 직접 선정
6. 근로계약 체결 (기업 ↔ 외국인근로자)	– 사업주는 선정한 외국인 구직자와 표준근로계약서 체결 • 임금·근로시간·휴일, 근무장소 등 근로조건 및 계약기간 명시 – 사업주는 직접 또는 산업인력공단에 위임하여 외국인 구직자와 근로계약 체결(송출국가의 공공기관과 협조) – 근로계약을 체결한 외국인근로자에게 취업매뉴얼 제공
7. 사증발급인정서 발급 (기업 ↔ 법무부)	– 사업주는 인력부족확인서, 표준근로계약서 등을 제출하고, 법무부에서 사증발급인정서 발급(산업인력공단에 사증발급인정서 신청 등 위임 가능)
8. 외국인근로자의 도입 (기업 ↔ 외국인근로자)	– 사업주는 외국인에게 사증발급인정서 송부, 외국인은 재외공관으로부터 취업사증을 발급받아 입국(산업인력공단에 위임 가능) – 국내에 입국한 외국인근로자는 일정기간 내에 사전 취업교육 이수(산업인력공단 등)

3. 외국인 근로자의 고용관리

가. 출국만기보험 · 신탁

○ 사용자는 외국인근로자에 대한 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입하여야 하고, 외국인근로자는 귀국비용보험·신탁에 가입하여야 함.

나. 귀국비용보험 · 신탁

○ 외국인근로자는 귀국시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 함.

다. 외국인근로자 고용허가의 취소

○ 외국인근로자 취업알선 및 고용관리의 실효성을 제고하기 위하여 사용자에 대하여 외국인근로자 고용허가의 취소 및 고용을 제한할 수 있는 근거를 마련함.

4. 외국인근로자의 고용관리

가. 차별금지

○ 사용자가 외국인근로자라는 이유로 차별적 처우를 하지 못하도록 함.

나. 사업 또는 사업장 변경의 허용

○ 사업장의 휴업·폐업, 사용자에 대한 외국인근로자의 고용허가 취소 및 고용제한 등의 사유가 발생하여 그 사업장에서 정상적인 고용관계를 지속하기 곤란한 때에는 외국인근로자에게 사업장을 변경할 수 있도록 함.

다. 불법체류자 대책

○ 정부가 마련한 불법체류자 처리대책(2003. 3. 29)에 따라 2003년 3월 31일을 기준으로 체류기간이 3년 미만인 자는 최장 2년간, 3년 이상 4년 미만인 자는 출국 후 재입국하여 출국 전 체류기간과 합하여 5년을 넘지 않는 범위 내에서 이 법에 의해 취업활동을 할 수 있도록 함.

Ⅲ. 향후 외국인력정책 과제

○ 고용허가제 도입을 전제로 하는 법 제정이 이루어짐에 따라 그 동안 논란이 되어 온 외국인력정책 방향의 기본 틀은 확립되었으나 앞으로도 많은 과제를 안고 있음.

- 첫째, 법 제정 이후 시행령 개정 등을 통해 관련된 후속조치를 마련하여 시행착오를 최소화하고 제도가 조기 정착될 수 있도록 하여야 할 것임.
- 둘째, 비록 이번에 제정된 법률이 외국인력정책 방향의 신기원이 될 것이지만 그 동안 외국인력제도를 둘러싸고 문제 제기가 되어 온 수요조절장치가 제대로 마련되지 않는 등 제도적으로 미흡한 측면이 있기 때문에 국내노동시장 및 사회경제에 미치는 부작용을 최소화하기 위한 방안이 강구되어야 할 것임.
- 셋째, 장기적으로는 고용허가제를 단순기능 외국인력정책의 근간으로 하고 산업연수제도는 순수한 의미에서의 기술연수제도로 정착시켜 나가야 할 것이지만 당분간 두 제도의 성공적인 병행실시를 위한 방안을 모색
- 넷째, 외국인력제도에 대한 평가시스템을 마련하여 외국인력 도입 및 관리체계, 행정조직, 통계인프라 구축, 단순기능 외국인력의 사회경제적 효과분석 등 외국인력관리제도 전반에 걸쳐 지속적으로 문제점을 규명하고 제도를 개선해 나갈 수 있도록 해야 할 것임.

< 참고자료 > 불법체류자에 대한 후속조치

○ 정부는 사업주 및 외국인근로자에게 초미의 관심사가 되고 있는 "불법체류 외국인에 대한 취업확인 및 체류자격 신청기준·절차 등"을 8.18(월) 공고하였는데 이를 소개하면 다음과 같음.

- 이 공고는 약 23만명에 이르는 불법체류자에게 합법적인 취업자격을 부여하는 절차에 관한 것으로, 동 절차에 따른 합법화로 불법체류자 일시출국으로 우려되었던 산업현장의 인력공백 및 사회적 혼란이 해소될 것으로 전망

9.1일부터 불법체류자에게 취업자격 부여

▨ 2003. 3. 31. 기준 국내 체류기간 3년 미만 불법체류자에게 2년간 취업자격 부여
▨ 3년 이상 4년 미만자에게 사증발급인정서를 발급하여 출국후 재입국하는 경우 출국전 체류기간과 합하여 5년의 범위 내에서 취업 인정
▨ 4년 이상 불법체류자 등에 대해서는 11. 15.까지 자진출국기간 설정, 이후 강력한 단속 실시

○ 불법체류자 합법화 신청대상자는 2003. 3. 31. 기준 국내 총체류기간이 4년 미만인 자로서 신청일 당시 제조업·건설업·서비스업·연근해어업·농축산업의 사업장에 취업중인 자이며

- 건설업, 서비스업의 경우에는 외국국적 동포에 대해서만 취업이 허용
- <취업허용업종>
  - · 상시근로자 300인 미만 중소제조업
  - · 건설산업기본법에 의한 건설업(공사규모 300억 이하)
  - · 서비스 분야 6개 업종[음식점업(일반음식점업, 기타음식점업), 사업지원서비스업(건축물일반청소업, 산업설비청소업), 사회복지사업, 청소관련서비스업, 간병서비스업, 가사서비스업]
  - · 연근해어업(10톤 이상 25톤 미만 어선의 대형기선저인망 등 연근해어업)
  - · 농축산업(일정 영농규모 이상을 경영하는 시설작물재배업체, 축산업체)

○ 다만, 2003. 3. 31. 기준 국내 체류기간 4년 이상자, 2003. 3. 31. 이후 신규 발생한 불법체류자, 밀입국자, 위·변조 여권행사자 기타 국내법 위반자는 합법화 신청대상자에서 제외

○ 취업이 허용되지 않는 업종에 근무하는 자는 신청대상에서 제외되므로 허용업종의 사업장에 취업한 후 합법화 신청을 하여야 하며,

- 불법체류 외국인 본인 스스로 해당 업종 취업이 곤란한 경우 노동부 고용안정센터에 구직을 신청하면 취업허용업종에 취업을 알선할 예정

□ 신청대상자는 우선 노동부 고용안정센터에서 취업확인서를 발급받은 후 법무부 출입국관리사무소에서 취업 체류자격 부여 또는 사증발급인정서 발급을 신청하여야 함.

□ 2003. 3. 31. 현재 총체류기간이 3년 미만인 자가 신청절차에 의해 취업 체류자격으로 변경받은 경우에는 기존 사업장에서 2년간 취업할 수 있으며

○ 2003. 3. 31. 현재 총체류기간이 3년 이상 4년 미만인 자가 사증발급인정서를 발급받아 자진출국 후 재입국하는 경우에는 출국 전 체류기간과 합하여 총 5년의 범위 내에서 기존 사업장에서 취업가능

□ 한편 정부는 4년 이상 불법체류자 등에 대해서 2003. 11. 15.까지 자진출국기간을 설정하고 이 기간동안 출국하는 경우 범칙금 부과를 면제하며 2004. 8. 이후 고용허가제를 통한 국내 취업신청에 있어 불법체류 사실로 인한 불이익을 받지 않으나,

- 이후에는 관계부처 합동으로 대대적인 불법체류자 단속을 실시하여 불법고용주 및 불법체류자에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정히 처벌하기로 방침

○ 아울러 신청기간 동안 허위로 고용확인서를 발급한 사업주는 출입국관리법 등 관련 법령에 따라 처벌되고

- 신청서를 허위로 기재하거나 허위서류를 제출한 외국인도 강제출국 조치를 받게 됨.

불법체류자 합법화 절차 개요

이슈분석

2003년 상반기 노동시장 평가와 하반기 전망

정진호·강승복*

Ⅰ. 2003년 상반기 노동시장 동향 및 평가

◈ 2003년 상반기 경기침체로 노동시장 지표도 악화

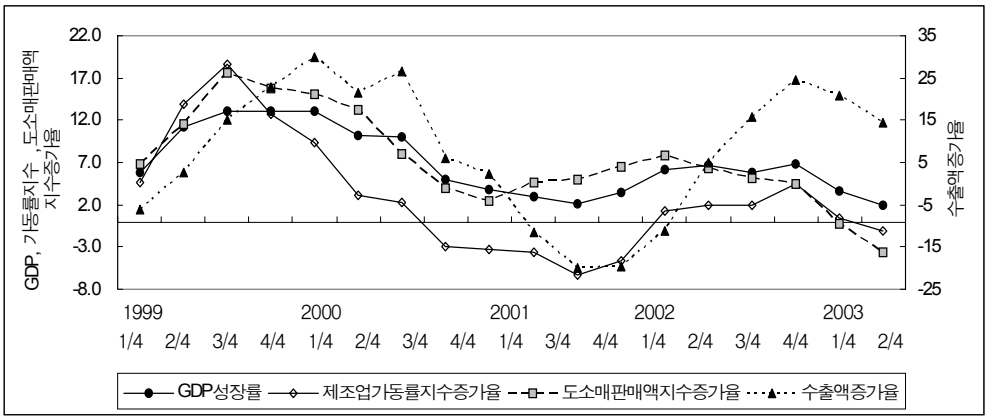
○ 2003년 상반기 GDP성장률 1999년 이후 가장 낮아

- 2002년 말 이후 지속된 내수부진의 영향으로 2003년 GDP성장률은 1/4분기 3.7%(잠정치), 2/4분기 1.9%(잠정치)를 기록하여 상반기 2.7%를 나타냄.
- 이는 1999년 이래 상반기 성장률로는 가장 낮은 수치임.
- 내수상황을 나타내는 도소매판매액 지수 증가율도 1/4분기 -0.2%, 2/4분기 -3.7%로 나타나 1999년 이후 처음으로 음의 증가율 기록
- 내수부진의 영향은 제조업 가동률 저하로 반영되어 1/4분기 0.4%, 2/4분기 -1.1% 증가라는 저조한 수치를 나타냄.
- 반면 수출액은 2003년 1/4분기 20.8%, 2/4분기 14.6%의 비교적 높은 증가율을 나타내고 있지만 증가폭은 감소세

* 정진호=한국노동연구원 동향분석실장(jjh@kli.re.kr), 강승복=한국노동연구원 연구원(kangsb@kli.re.kr).

[그림 1] 거시경제 지표 증가율 추이(1999.1/4~2003.2/4)

(단위 : %)



자료 : 한국은행, 통계청, 산업자원부.

○ 실물경제 침체의 영향으로 2003년 2/4분기 이후 노동시장 지표 악화

- 2003년 1/4분기 중 실업률은 3.6%로 전년동기의 3.7%보다 낮게 나타났으며, 실업자수도 전년동기의 829천명보다 23천명 감소한 806천명을 기록하여 1/4분기 중 노동시장 지표는 전년동기보다 개선되었음.
- 그러나 2/4분기 들어 실물경제 침체가 노동시장에 영향을 미치기 시작하여 경제활동인구가 전년동기대비 0.2% 감소(경제활동참가율은 0.8%포인트 감소한 61.8%)하였고 상대적으로 고용흡수력이 높은 내수부문의 침체에 따라 취업자수는 경제활동인구 감소폭보다 큰 0.5%의 감소를 기록
- 금년 2/4분기 중 실업률은 본원 전망치[1]보다 높은 3.3%를 기록

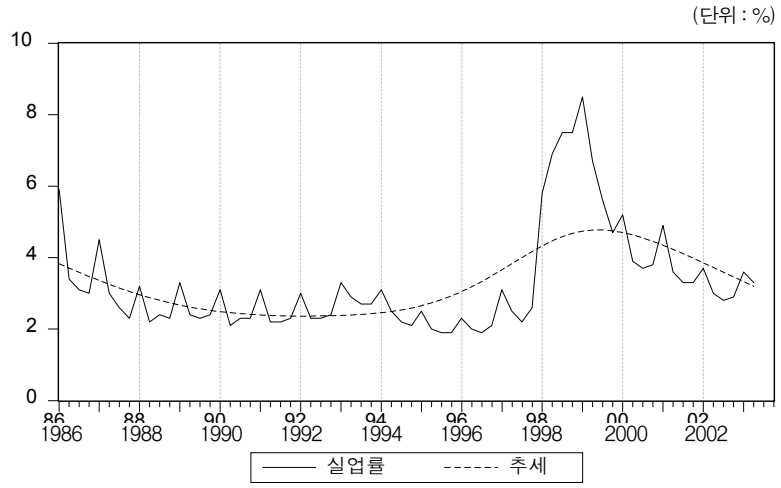
◈ 1999년 이후 처음으로 경제활동인구수 및 취업자수 감소

○ 2002년 이후 경제활동인구수 및 취업자수 증가는 둔화세 지속

- [그림 3]에서 보듯이 최근 경제활동인구수 및 취업자수 증가율은 2002년 1/4분기 이후 지속적으로 낮아지고 있으며, 특히 2003년 2/4분기에는 음의 증가율을 기록하여 경제활동인구수 및 취업자수의 절대치가 감소하였음.

1) 안주엽 · 강승복(「2003년 노동시장 수정전망」, 『매월노동동향』, 통권 제23호, 2003. 6, 41쪽, <표 3>)에서는 연중 GDP성장률을 4.2%로 가정하여 2003년 2/4분기 실업률 3.2%, 연중 실업률은 3.3%로 전망.

[그림 2] 분기별 실업률 추이(1986.1/4~2003.2/4)



<표 1> 1999년 이후 노동시장 주요지표

(단위 : 천명, %)

	1999	2000	2001	2002	2003	
					1/4분기	2/4분기
생산가능인구	35,757(1.2)	36,186(1.2)	36,579(1.1)	36,963(1.0)	37,193(1.0)	37,297(1.0)
경제활동인구	21,666(1.1)	22,069(1.9)	22,417(1.6)	22,877(2.1)	22,439(0.4)	23,055(-0.2)
경제활동참가율	60.6	61.0	61.3	61.9	60.3	61.8
취업자	20,291(1.8)	21,156(4.3)	21,572(2.0)	22,169(2.8)	21,633(0.6)	22,303(-0.5)
실업자	1,374	913	845	708	806	751
실업률	6.3	4.1	3.8	3.1	3.6	3.3
비경제활동인구	14,092(1.2)	14,118(0.2)	14,162(0.3)	14,086(-0.5)	14,755(1.9)	14,243(3.2)

주 : ( )안은 전년동기대비 증가율.
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』.

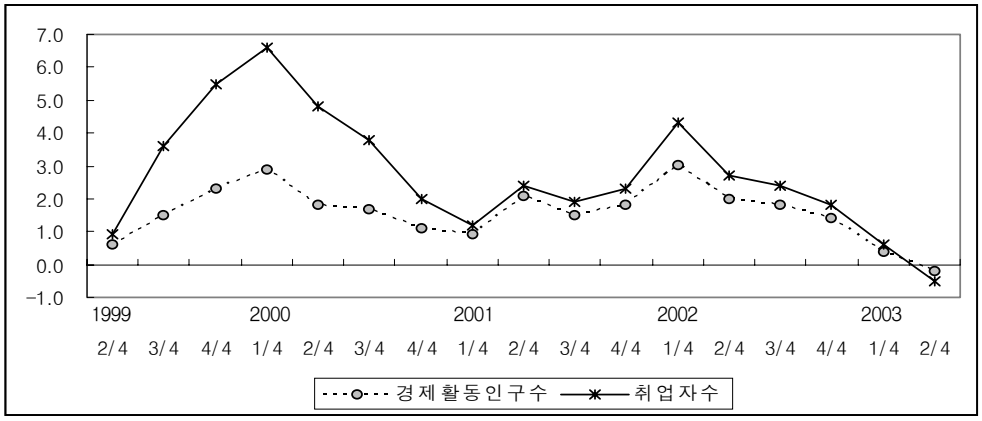
- 1999년 이후 취업자수 증가율이 경제활동인구수 증가율을 상회하여 왔으나 2003년 2/4분기에는 반대의 현상이 발생함.
- 경제활동인구수 증가율보다 높은 취업자 증가율은 그 동안 실업자수가 지속적으로 감소되었음을 의미하지만, 반대의 경우는 앞으로 실업자수 증가로 인해 실업률이 증가할 가능성을 시사

○ 경제활동참가율은 2002년 1/4분기 60.7%, 2/4분기 62.6%에서 2003년 1/4분기 60.3%, 2/4분기 61.8%로 나타나 전년보다 낮은 수치 기록

– 2002년 1/4분기 4.3%, 2/4분기 2.7%였던 취업자 증가율은 2003년 1/4분기에 0.6% 증가하는데 그쳤으며 2/4분기에는 0.5% 감소

[그림 3] 1999년 이후 분기별 경제활동인구수, 취업자수 증가율 추이

(단위 : %)



◈ 경기침체로 인해 청년층 노동시장 악화

○ 청년층 실업률 증가폭이 중·장년층 실업률 증가폭보다 높아

– 2003년 1/4분기 및 2/4분기의 청년층(15~29세) 실업률은 각각 8.4%, 7.3%로 나타나 전년의 7.8%, 6.3%보다 높은 수치 기록

– 또한 2002년 1/4분기 및 2/4분기의 청년층 실업률은 중·장년층(30~54세) 실업률의 3.0배 및 2.9배였으나 2003년에는 각각 3.6배 및 3.1배로 나타나 청년층이 중·장년층보다 경기부진에 따른 영향을 상대적으로 크게 받고 있음.

– 한편 2003년 상반기 현재, 청년층의 경제활동참가율과 유휴화율을 보면 경제위기 이전 수준을 회복하지 못한 상태가 지속되고 있음.

○ 전직실업자 비중은 줄어들고 신규실업자 비중이 대폭 증가

– 전체 실업자 중 과거에 취업한 경험이 있었던 전직실업자의 비중은 2003년 들어 전년보다 줄었으나, 과거에 취업한 경험이 없었던 신규실업자 비중은 1/4분기 13.2%, 2/4분기 8.0%로 나타나 전년(8.0%, 6.2%)보다 대폭 증가하였음.

– 이는 상반기 실업자 증가가 과거의 직장경험이 있던 전직실업자보다는 학교에서 노동시장으로 원활하게 진입하지 못한 신규실업자 중심으로 발생하고 있음을 의미

<표 2> 청년층(15~29세) 노동시장 주요지표

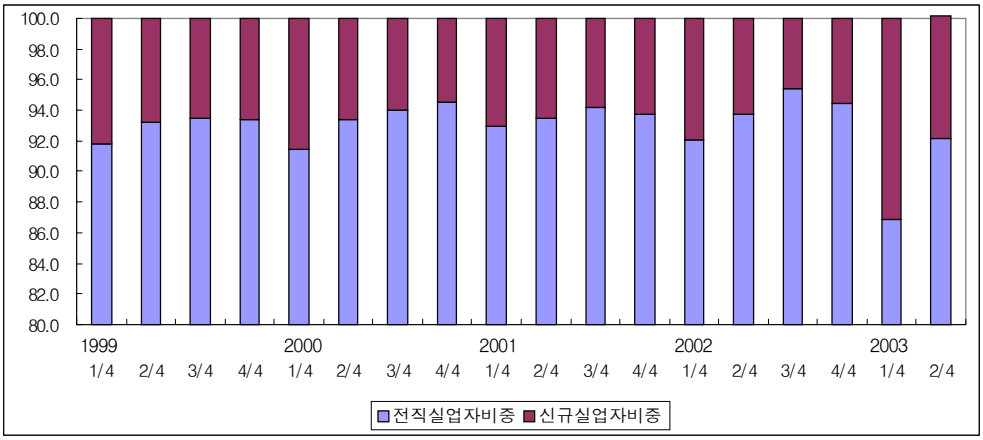
(단위 : 천명, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
							1/4분기	2/4분기
실업자수	322	655	574	402	388	341	424	362
(실업률)	(5.7)	(12.2)	(10.9)	(7.6)	(7.5)	(6.6)	(8.4)	(7.3)
경제활동인구	5,671	5,387	5,264	5,281	5,203	5,140	5,064	4,950
(경제활동참가율)	(48.4)	(46.2)	(45.9)	(47.0)	(47.5)	(48.3)	(48.4)	(47.6)
유휴화율	16.6	20.7	20.5	18.3	18.2	16.9	18.9	17.2

주 : 유휴화율=(실업자수+비경제활동인구 중 비통학인구수)/생산가능인구수.
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

[그림 4] 분기별 실업자 중 전직실업자, 신규실업자 비중 추이

(단위 : %)

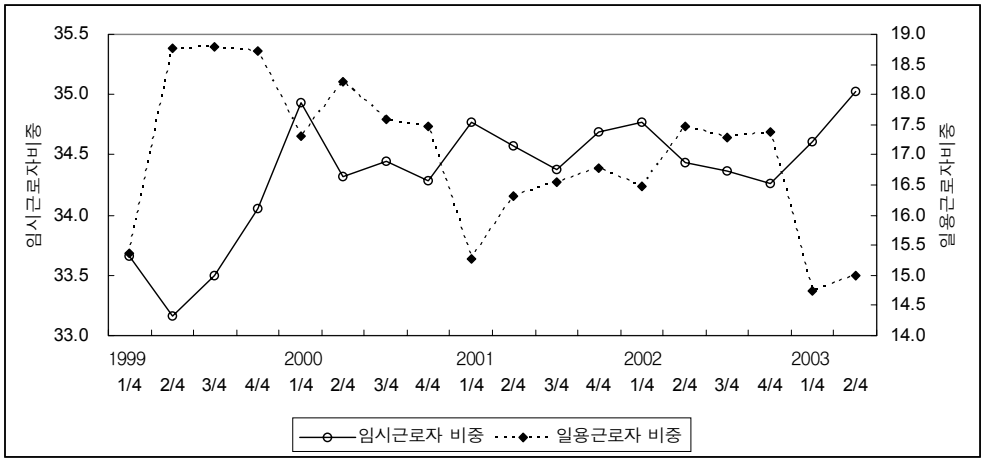


자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

○ 전년보다 임시직 비중은 증가하고 일용직 비중은 하락

- 임금근로자 중 임시직+일용직 비중은 2003년 1/4분기 49.4%, 2/4분기 50.0%로 나타나 전년의 51.2%, 51.9%보다 하락
- 이 중 일용직 비중은 전년보다 대폭 하락하였으나 임시직 비중은 전년보다 높게 나타나고 있음.
- 전체 임금근로자 중 상용직이 차지하는 비중은 1/4분기 50.6%, 2/4분기 50.0%로 나타나 전년(48.8%, 48.1%)보다 증가

[그림 5] 분기별 임시직, 일용직 근로자 비중 추이



Ⅱ. 2003년 하반기 노동시장 전망

◈ 경기가 소폭 개선될 전망이나 하반기 실업률은 3.3%로 높아질 것

○ 하반기 경제상황은 상반기보다 소폭 개선될 전망

- 2002년 4/4분기에 6.8%로 비교적 높았던 경제성장률은 2003년 1/4분기에는 3.7%, 2/4분기에는 1.9%로 낮아져 경기둔화가 지속

※ 한국은행은 하반기 경제성장률 3.3%, 연중으로는 3.1%에 그칠 것으로 전망치를 하향조정(2003. 7. 10)

- 그러나 경기선행지수 추이를 보면, 2002년 12월(109.8) 이후 2003년 5월(107.0)까지 지속적인 하락을 보이다 6월 들어 상승세로 반전(108.0)되었고 이는 하반기 경기가 개선될 가능성을 시사하고 있음.
- 상반기 중 소비자물가 상승률은 3.8%로 전년동기의 2.6%에 비해 높은 편이지만 한국은행의 전망(연중 3.5%)에 따르면 근원인플레이션율이 안정세를 유지하는 가운데 농산물의 오름세가 둔화되고 국제유가가 하락함에 따라 하반기 물가상승률은 3%대 초반으로 낮아질 전망

– 또한 하반기에 예상되는 국제유가안정, 정부의 적극적인 경기부양책 등이 내수에 긍정적인 영향으로 작용하여 하반기 경제성장률은 3.3%로서 상반기 2.7%보다 소폭 상승할 것으로 전망됨.

○ 상반기 경기침체의 영향으로 하반기 노동시장은 침체가 지속될 듯

– 노동시장은 실물경제의 변화가 일정기간 경과후에 영향을 미치는 파생수요적 성격을 가지고 있음.

– 따라서 상반기 실물경제의 침체는 기업의 하반기 신규채용 축소 등으로 이어져 하반기 노동시장에 부정적 영향으로 작용할 전망

○ 금년 하반기 실업률은 3.3%, 연중으로도 3.4%로 높아질 전망

– 당초(2003. 6) 하반기 실업률 3.2%, 연중으로는 3.3%로 전망하였으나 2/4분기 경기하락폭이 예상보다 커 전망치를 상향조정

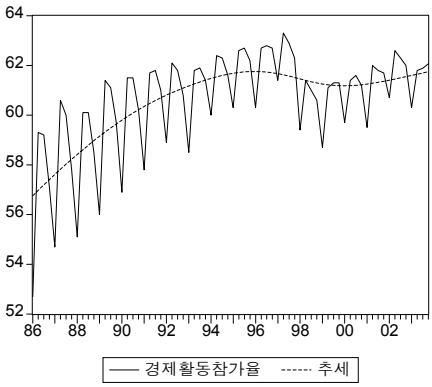
– 하반기 경제활동참가율은 61.8%로 전망되며 연중으로는 61.5%로 전망됨.

※ 경제활동참가율은 1995년 4/4분기를 정점으로 하락추세를 보이다가 최근에 안정되는 추세로 향후 경기변동으로 경제활동참가율이 급등락하지는 않을 것

– 취업자 증가율은 상반기의 0.005%에서 하반기에는 0.03%로 소폭 상승할 전망이며 연중으로는 0.01%로서 최근 5년간 가장 낮은 증가율을 기록할 것

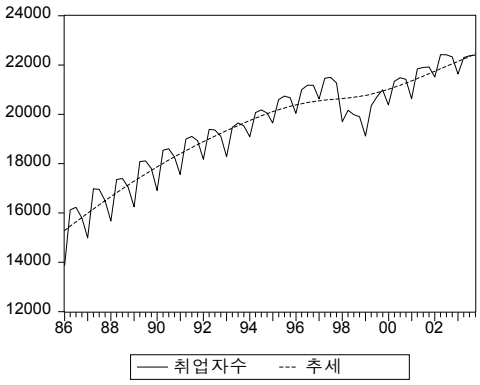
[그림 3] 분기별 경제활동참가율 추이

(단위 : %)



[그림 4] 분기별 취업자수 추이

(단위 : 천명)



<표 3> 2003년 하반기 노동시장 전망

(단위 : 천명, %)

	2002	2003		
		연평균p	상반기	하반기p
생산가능인구	36,963(1.0)	37,335(1.0)	37,245(1.0)	37,425(1.0)
경제활동인구	22,877(2.0)	22,942(0.3)	22,747(0.1)	23,137(0.5)
경제활동참가율	61.9	61.5	61.1	61.8
취업자	22,169(2.8)	22,172(0.01)	21,968(0.005)	22,377(0.03)
실업자	708	770	779	760
실업률	3.1	3.4	3.4	3.3
비경제활동인구	14,086(-0.5)	14,393(2.2)	14,316(2.5)	14,288(1.9)

주 : p는 전망치, ( )안은 전년동기대비 증가율.

<부표 1> 경제활동참가율, 취업자수 추정결과

변수명	경제활동참가율	로그(취업자수)
상수	6.619(2.002)***	1.565(0.497)***
전년 동분기값	0.895(0.031)***	0.762(0.066)***
경제성장률	0.036(0.018)*	
로그(GDP)		0.313(0.047)***
전년 동분기 로그(GDP)		-0.243(0.049)***
실업률	-0.040(0.053)	
1/4분기 가변수	-0.055(0.120)	-0.005(0.004)
3/4분기 가변수	-0.010(0.070)	0.001(0.002)
4/4분기 가변수	0.051(0.086)	-0.007(0.004)
경제위기	-0.821(0.305)***	
경제위기^2	0.116(0.051)**	
R^2	0.973	0.993
$\overline{R}^2$	0.966	0.992
DW	1.827	1.876

주 : 1) ( )안의 수치는 계수추정치의 표준오차.
2) ***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 계수추정치가 유의함을 의미.
3) 경제위기는 1998년 1/4분기부터 경과기간(월)으로 1999년 2/4분기까지.
4) R^2는 결정계수, $\overline{R}^2$는 조정된 결정계수, DW는 더빈왓슨 통계량임.

이슈분석

「2000년 장애인실태조사」를 통해 살펴본 장애인 고용실태 및 근로조건

황수경*

Ⅰ. 들어가는 말

○ 장애인의 사회통합(social inclusion)은 일반인들로부터 격리되지 않고 어떠한 사회적 편견이나 차별 없이 동등한 사회일원으로서 권리와 의무를 행사할 수 있는 공존상태를 의미하며 이를 위한 가장 기본적인 전제가 취업

– 취업은 경제적 측면에서만이 아니라 비장애인과의 사회적·심리적 격차를 줄임으로써 장애인의 정상화와 사회통합에 핵심적인 역할을 수행

○ 서구 복지국가에서도 1990년대 이후 장애인 복지정책은 소득보조 중심에서 직업재활 및 고용지원을 우선하는 것으로 방향 선회

– 일할 의사와 능력이 있는 장애인에게 다른 사회구성원과 동등하게 노동시장에서 취업기회를 보장하는 것이 장애인 정책의 출발점이자 궁극적 목표

○ 장애인 고용정책을 올바로 수립하고 추진하기 위해서는 장애인의 고용현황, 고용여건, 취업애로요인 등 전반적인 고용실태를 정확하게 파악하는 것이 필수적임.

○ 이 글에서는 국내 유일의 장애인 관련 전문통계조사인 「2000년 장애인실태조사」를 사용해 장애인의 고용현황 및 근로조건의 실태를 종합하고 주요 특징을 분석

– 이를 통해 사회통합정책에 부합하는 장애인 고용정책의 방향을 제시하고 장애인

* 한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr).

고용 활성화를 위한 구체적인 정책과제를 도출하고자 함.

◈ 「2000년 장애인실태조사」의 개요

○ 보건사회연구원의 「장애인실태조사」는 장애인 관련 전문통계조사로서는 유일한 자료
- 「장애인실태조사」는 장애인복지법에 의거하여 보건복지부가 주관하고 보건사회연구원이 실시
- 장애인복지법에서는 우리나라 장애인구와 장애인의 생활실태 및 복지욕구를 파악하고 장□단기 장애인복지정책 수립 및 시행을 위해 5년 주기로 「장애인실태조사」를 하도록 규정(제28조, 시행령 제14～15조)

○ 「2000년 장애인실태조사」는 1999년 장애범주를 신체장애 중심의 5개에서 내부기관장애를 포함한 8개로 확대한 이후 처음 조사된 것으로,
- 1995년 인구주택총조사 조사구를 모집단으로 하여 200개 지역에서 총 44,000개 가구를 층화추출하여 표본조사하고, 이와 함께 875개 사회복지시설 거주자에 대해 전수조사 실시
- 2000년 현재 우리나라의 전체 장애인구는 145만명으로 추산되어 장애인출현율(=인구 100명당 장애인구 비율)은 3.09%

○ 장애인의 경제활동에 초점을 맞추기 위해 장애인구 중 15세 이상 인구 133만 3천명을 대표하는 표본 3,962명을 분석대상으로 함.

Ⅱ. 장애인의 취업 현황 및 특징

◈ 실업의 정의와 장애인의 경제활동상태

○ 15세 이상 인구 중 취업자(지난 1주간 수입을 목적으로 일한 자)는 45만 5천명으로 취업인구비율은 34.2%(남자 43.4%, 여자 19.4%)
- 우리나라 전체 취업인구비율 58.5%(2000년 기준)에 비해 장애인의 취업인구비율은 크게 낮은 수준

○ 실업자는 노동시장에 참여할 의사가 있지만 취업을 하고 있지 못한 자인데, 노동시장에 참여할 의사를 통상의 방식대로 '지난 1개월간 구직활동[1])을 한 적이 있는가' 하는 적극적 의사표시를 기준으로 할 경우 실업자는 4만 9천명(실업률 9.8%)

- 2000년 전체 실업률 4.1%에 비해 2배 이상의 높은 수치를 보여 장애인의 고용여건이 매우 열악함을 입증
- 그러나 미취업자 중 취업희망자(22만 6천명)는 15세 이상 인구의 17.0%를 차지하여 실업자수(3.7%)에 비해 현저하게 많음. 이는 장애인의 취업여건이 열악하여 잠재적 실업자가 상대적으로 많기 때문에 나타나는 현상으로 실업의 원인분석을 위해서는 보다 구체적인 실업의 정의가 필요

○ 취업을 희망하지만 구직활동을 하지 않은 사유를 살펴보면, 노동시장 여건이 장애인에게 현저하게 불리하여 구직활동을 포기한 경우가 상당수 존재(표 1)

<표 1> 취업희망자 중 비구직 이유

분 류	(%)	구체적 사유	(천명)	(%)
차별적 요인	5.3	회사에서 장애인을 안 받아줘서	9.5	5.3
이동권·접근성 제약	0.9	작업환경(편의시설 등)이 열악해서	0.5	0.3
		출퇴근이 힘들어서	1.1	0.6
지원 부족	20.7	임금이 너무 낮아서	1.2	0.7
		적합한 직종이 없어서	26.4	14.7
		취업정보, 취업방법을 몰라서	4.4	2.4
		일에 필요한 기술(능)이 없어서	5.2	2.9
장애요인	48.0	심한 장애로 일하기 어려울 것 같아서	86.1	48.0
개인적 사유	22.7	다른 질병 때문에	4.7	2.6
		나이가 많아서	14.7	8.2
		가사·육아문제 때문에	5.2	2.9
		굳이 취업할 필요가 없어서	3.1	1.7
		취업 이외의 준비 때문에(진학·결혼 등)	0.9	0.5
		재학 중이기 때문에	12.2	6.8
기타	2.4	기타 사유	4.2	2.4
전 체	100.0	전 체	179.4	100.0

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

1) 통계청에서는 지난 1주간 구직활동 경험 유무를 기준으로 실업률을 산정함.

○ 취업을 희망하지만 본인의 사유에 의해서라기보다는 다양한 노동시장 여건에 의해 구직활동을 포기한 자(실망실업자)를 포함하여 여러 가지 실업률을 재정의할 필요가 있음.

- 기준 1: 통상의 기준
- 기준 2: 장애인에 대한 차별과 이동권□접근성 제약으로 인한 실망실업자를 포함하면 실업자는 6만 1천명(실업률 11.7%)
- 기준 3: 정책적 지원에 의해 노동시장에 끌어들일 수 있는 실망실업자를 포함하면 실업자는 9만 8천명(실업률 17.7%)
- 기준 4: 장애인의 특수상황으로서 장애로 인해 구직을 포기한 잠재적 실업자를 포함하면 실업자는 18만 4천명(실업률 28.8%)

<표 2> 장애인의 경제활동참가율 및 실업률

	장애인[1]				전체[2]
	기준 1	기준 2	기준 3	기준 4	
경제활동참가율	37.9%	38.7%	41.5%	47.9%	61.0%
실 업 률	9.8%	11.7%	17.7%	28.8%	4.1%

자료 : 1) 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.
2) 통계청, 『경제활동인구조사』, 2000.

<표 3> 장애인의 경제활동상태 구분

	전체	성 별		장애유형별				
		남성	여성	지체장애	시각장애	청각·언어장애	정신장애	내부기관장애
장애인수(천명)	1332.7	819.9	512.8	801.1	175.3	167.3	121.5	67.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
[구성비]		[61.5]	[38.5]	[60.1]	[13.2]	[12.6]	[9.1]	[5.1]
취업자	34.2	43.4	19.4	34.2	45.5	40.5	16.3	20.3
실업자(기준 1)	3.7	4.7	2.1	4.2	4.6	2.6	1.4	3.0
실망실업자(기준 2)	0.8	1.1	0.5	1.0	0.6	0.9	0.4	0.0
실망실업자(기준 3)	2.8	3.1	2.3	2.7	2.9	1.7	4.5	3.3
실망실업자(기준 4)	6.5	7.3	5.2	7.4	3.1	3.0	10.0	6.8
비경제활동인구	52.1	40.5	70.5	50.5	43.3	51.3	67.5	66.7

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

○ 취업을 희망하는 모든 장애인에게 일자리를 제공하는 것이 장애인 고용정책의 궁극적 목표이나, 기준2 또는 기준3에 의한 실업자를 우선정책대상으로 간주하고 점차적으로 정책대상을 기준4에 의한 실업자까지 확대하여야 할 것임.

- 통상의 기준에 의한 실업자는 장애유형별로는 시각장애인과 지체장애인의 경우가 가장 많음.
- 기준2에 의한 실망실업자 비율은 지체장애나 청각□언어장애의 경우 높게 나타남. 이들의 경우 차별 금지, 이동권 보장 등 사회적 환경 개선을 통해 적극적으로 노동시장으로 끌어들일 수 있음.
- 기준3에 의한 실망실업자 비율은 2.8%나 되고 정신장애의 경우 가장 높은 비율을 보임. 이들에 대해서도 적합직종 개발, 취업서비스 개선 등 적극적인 정책적 고려가 요구됨.

Ⅲ. 취업장애인의 고용형태 및 근로조건

◈ 취업장애인의 직업 및 종사상 지위

○ 취업장애인의 대다수가 서비스□판매직(20.9%), 농어업직(25.6%), 단순노무직(23.4%) 등 단순비경력직에 종사하고 있음. 여성의 경우 이러한 편중현상이 보다 심각하며 장애유형별로 직업 분포에 뚜렷한 차이를 보임.

<표 4> 취업장애인의 직업 분포

(단위 : %)

	전체	성 별		장애유형				
		남성	여성	지체	시각	청각·언어	정신	내부기관
고위관리직	0.3	0.4	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0
전문직	2.4	2.6	1.9	2.5	2.6	1.7	0.0	6.1
준전문직	3.6	3.4	4.2	3.6	6.5	1.3	0.0	3.4
사무직	4.8	5.2	3.3	5.6	4.3	2.1	0.0	12.8
서비스·판매직	20.9	19.4	26.6	19.1	37.3	12.9	5.8	23.2
농어업직	25.6	24.8	28.5	24.1	17.3	39.2	37.3	19.5
기능직	11.7	13.3	6.1	13.2	10.2	11.8	3.5	1.4
기계조작·조립직	6.5	8.1	0.6	8.8	3.2	2.9	2.3	2.8
단순노무직	23.4	22.3	27.5	21.7	17.9	27.8	48.9	30.8
분류불능	0.8	0.6	1.3	0.8	0.8	0.3	2.3	0.0

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

○ 취업장애인의 53.2%가 비임금근로자이고 나머지 46.8%가 임금근로자임. 상용직 근로자는 취업장애인의 25.9%에 불과하고 임시□일용직이 20.9%로 절반 수준에 달함.
- 상용근로자 비중은 여성(13.4%)과 시각장애인(18.9%)의 경우 특히 낮음.
- 임시□일용직은 여성(27.3%)과 내부기관장애(35.1%) 및 정신장애(30.4%)의 경우 높게 나타남.

<표 5> 취업장애인의 취업유형(종사상지위) 분포

(단위 : %)

	전체	성 별		장애유형별				
		남성	여성	지체	시각	청각·언어	정신	내부기관
비임금근로자	53.2	51.5	59.4	51.1	62.3	56.2	44.1	41.7
자영업자	40.4	42.6	32.6	39.8	51.9	39.9	12.7	28.6
고용주	3.4	4.3	0.0	4.3	2.7	2.2	0.0	0.0
무급가족종사자	9.4	4.6	26.8	7.0	7.7	14.1	31.5	13.1
임금근로자	46.8	48.5	40.6	48.9	37.7	43.8	55.9	58.3
상용(전일제)	24.6	28.2	11.6	27.9	18.3	20.9	21.9	17.1
상용(시간제)	1.3	1.2	1.8	1.2	0.6	0.7	3.5	6.2
임시	5.4	5.2	6.1	6.5	2.8	1.0	9.0	14.7
일용	15.5	14.0	21.2	13.3	16.0	21.2	21.4	20.4

주 : 모든 구성비는 취업자 대비 수치임.
자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

◈ 취업장애인의 소득과 근로시간

○ 취업장애인의 주당 평균근로시간은 55.7시간이고 월평균 수입은 84만원
- 임금근로자의 경우 주당 평균근로시간은 51.2시간, 월평균 임금은 85.9만원으로 비임금근로자(주당 평균근로시간 59.8시간, 월평균 수입은 82.6만원)에 비해 다소 양호한 여건임.
- 여성(47.4만원)의 월평균 수입은 남성(92.4만원)의 절반 수준에 불과
- 장애유형별로는 정신장애인(39.2만원)의 월평균 수입이 유난히 낮고 이를 제외하면 평균 70~90만원선이 되는 것으로 나타남.

<표 6> 취업장애인의 월평균 소득 및 근로시간

	전체	성 별		장애유형별				
		남성	여성	지체	시각	청각·언어	정신	내부기관
주당 평균근로시간	55.7	55.9	54.8	55.3	61.2	52.8	51.4	49.4
월평균 소득(만원)	84.0	92.4	47.4	89.7	83.8	70.2	39.2	82.6

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

○ 장애인 임금근로자에 한정해 임금 및 근로시간을 자세히 살펴보면,

– 장애인 근로자의 현 직장 취업기간은 평균 6.7년인데, 성별로는 남성, 장애유형별로는 내부기관장애, 직장유형별로는 자영업 종사자가 상대적으로 안정적인 고용관계에 있는 것으로 나타남.

– 주당 근로시간을 살펴보면 여성이 45.5시간, 남성이 52.5시간으로 여성의 근로시간이 비교적 짧으나 여전히 법정근로시간을 초과하는 수준임. 장애유형별로는 정신장애 및 내부기관장애, 직장유형으로는 직업재활시설 및 정부부문에서 근로시간이 비교적 짧음.

– 임금수준을 살펴보면, 여성근로자의 월평균 임금(46.0만원)은 남성(95.2만원)의 절반 수준에도 미치지 못함. 근로시간이 다소 짧다는 것을 감안하더라도 여성 장애인의 임금수준은 지나치게 낮음.

<표 7> 장애인근로자의 임금 및 근로시간

		취업기간(년)	주당근로시간(시간)	월평균 임금(만원)
임금근로자		6.7	51.2	85.9
성 별	남성	7.2	52.5	95.2
	여성	4.9	45.5	46.0
장애유형	지체장애	6.8	52.2	91.0
	시각장애	7.1	52.0	96.1
	청각·언어장애	5.5	50.0	68.7
	정신장애	5.4	43.9	36.7
	내부기관장애	10.6	44.6	86.9
직장유형	자영업	12.7	54.2	55.1
	일반사업체	6.3	53.2	90.7
	정부 및 관련기관	7.3	46.9	92.3
	직업재활시설*	2.3	41.3	19.7
	장애인 관련기관	1.3	57.2	63.3
	기타	6.0	35.4	62.7

주 : *는 직업재활시설에 취업하고 있는 근로자는 모두 남성이고 정신장애자임.
자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

– 장애인근로자의 월평균 임금은 일반사업체나 정부부문에 취업한 경우 90만원 정도로 가장 높은 반면, 자영업체 근로자는 최저임금 수준인 55만원에 불과하고 더욱이 직업재활시설 취업자는 20만원에도 미치지 못해 직장유형별 격차가 매우 큼.

○ 직장생활에서 취업장애인이 느끼는 애로사항 중 가장 높은 비중을 차지하는 것은 낮은 수입(47.7%)이고, 다음으로 업무과다(12.5%), 차별대우(2.9%)의 순임. 어려움이 없다고 응답한 장애인도 24.2%에 이름.

– 임금근로자에 비해 비임금근로자의 경우 낮은 수입으로 인한 불만이 상대적으로 큼.

– 성별로는 남성의 경우 직장내 대인관계, 직무관련 기능 부족, 적성에 맞지 않는 업무 등과 같은 업무내용과 관련된 불만이 상대적으로 많은 반면, 여성은 낮은 수입, 업무과다, 출퇴근 불편 등 업무량이나 업무접근성과 관련된 불만이 상대적으로 높은 비중을 차지

<표 8> 취업장애인의 직장생활 애로사항

(단위 : %)

	전체	성 별		장애유형					취업유형	
		남성	여성	지체	시각	청각·언어	정신	내부기관	임금	비임금
낮은 수입	47.7	47.3	49.1	48.3	46.3	51.1	35.2	44.9	41.0	53.5
직장내 대인관계	1.5	1.8	0.5	1.3	0.5	2.0	3.7	6.8	2.7	0.3
승진문제	0.8	0.8	0.6	0.9	0.6	0.8	0.0	0.0	1.6	0.0
업무과다	12.5	12.2	13.8	12.1	11.9	15.0	6.6	20.5	13.3	12.0
직무관련기능 부족	2.5	2.8	1.6	2.5	2.5	3.4	2.2	0.0	3.1	2.1
적성과 맞지 않는 업무	2.3	2.7	0.9	2.5	2.4	1.2	4.9	0.0	2.0	2.6
장애인에 대한 차별대우	2.9	3.1	2.3	2.0	3.1	3.7	15.1	0.0	4.1	1.9
장애인 편의시설 미비	0.5	0.6	0.4	0.7	0.8	0.0	0.0	0.0	1.1	0.1
출퇴근 불편	2.1	1.9	2.6	2.1	3.6	1.0	0.0	0.0	3.0	1.3
어려움 없음	24.2	24.0	24.6	24.5	24.7	20.5	29.9	24.9	26.1	22.4
기타	3.0	2.9	3.5	3.3	3.7	1.4	2.4	3.0	2.0	4.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

Ⅳ. 장애인 고용 활성화를 위한 몇 가지 고려사항

◈ 장애인이 희망하는 근무형태

○ 장애인은 통상 취업활동에서 육체적 또는 정신적 제약을 갖기 때문에 상대적으로 근무형태에 민감할 수 있음. <표 9>는 향후 (계속) 취업희망자의 근무형태를 살펴본 것임.

- 장애인의 대다수가 전일제(86.7%)나 일반적인 출근근무(76.5%)를 희망하지만 시간제(13.3%)나 재택근무(19.0%)와 같이 유연한 근무형태를 선호하는 비중도 적지 않음.
- 유연한 근무형태에 대한 수요는 여성일수록, 그리고 장애유형별로는 이동에 상당한 제약을 받고 있는 시각장애인의 경우 높게 나타남. 내부기관 장애는 지속적인 업무수행에 제약을 받기 때문에 시간제근무를 선호하는 비율이 높음. 유연한 근무형태의 도입은 이들 장애인에게 우선적인 이점을 제공할 것임.

<표 9> 장애인이 희망하는 근무형태

(단위 : %)

	전체	성 별		장애유형별				
		남성	여성	지체	시각	청각·언어	정신	내부기관
전일제	86.7	89.0	77.6	87.3	88.8	82.6	89.1	76.2
시간제	13.3	11.0	22.5	12.7	11.2	17.4	10.9	23.8
재택근무	19.0	16.1	30.3	15.4	37.9	12.3	16.4	13.2
출근근무	76.5	79.2	65.9	79.2	59.9	83.3	78.1	85.0
출근근무(보호고용)	0.2	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	2.8	0.0
출근근무(지원고용)	0.9	1.0	0.3	0.9	0.7	1.2	0.0	1.8
재택+출근	3.4	3.4	3.6	4.3	1.5	3.2	2.7	0.0
재택+지원·보호	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0

주 : 앞으로 (계속) 취업하기를 희망하는 장애인이 응답함.
자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

◈ 장애인에 대한 직업훈련 실태

○ 잠재적 실업자를 포함한 광의의 경제활동인구 중 장애를 입은 후 직업훈련을 받았거나 현재 받고 있는 장애인의 비율은 5.5%에 불과하여 장애인 직업재활 정책의 맹점을 보여줌.

- 통상의 실업자(10.6%)와 기준 3에 의한 실망실업자(14.4%) 가운데 직업훈련 경험자가 상대적으로 많고 직업훈련에 대한 욕구도 상대적으로 높은 것으로 나타남.
- 직업훈련을 받지 않은 이유를 살펴보면, 크게 정보가 부족하거나 필요를 못느껴서가 주종을 이루는데 실업상태에 있는 장애인은 취업장애인에 비해 훈련정보 부족으로 인한 미경험자가 10~20%포인트 정도 많음.
- 통상의 실업자의 경우 직업훈련이 취업에 도움이 되지 않는다고 판단하고 있는 비율이 높아 직업훈련과 취업과의 연계가 강화되지 않으면 구직을 포기하고 실망실업자화할 가능성이 상존함.

<표 10> 장애인 범주별 직업훈련 실태

(단위 : %)

	전체	취업자	실업자 (기준 1)	실망실업 (기준 2)	실망실업 (기준 3)	실망실업 (기준 4)
직업훈련 경험자 비중	5.5	4.8	10.6	6.0	14.4	2.7
[직업훈련을 받지 않은 이유]						
직업훈련이 있는지 몰라서	29.8	27.3	34.9	37.3	49.2	31.6
등록절차를 몰라서	4.4	3.7	6.3	14.0	3.5	5.7
심한 장애로 훈련받기 어려워서	11.4	6.5	4.8	8.9	8.8	41.0
직업훈련 비용이 부담되어서	1.0	0.8	3.1	0.0	1.4	0.9
직업훈련 내용이 마음에 안들어서	1.1	1.0	3.9	6.9	0.0	0.3
직업훈련이 취업에 도움이 안돼서	6.2	6.0	14.9	8.7	8.4	1.7
훈련받을 필요가 없어서	43.7	53.1	26.1	17.5	23.1	16.3
기타	2.4	1.7	6.0	6.8	5.5	2.6

주 : 장애인 범주는 <표 3>의 구분에 따름.
자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

◈ 장애인이 희망하는 직업재활관련 정부의 역할

○ 장애인이 직업재활과 관련해 정부에 바라는 사항으로 가장 중요하게 꼽는 것은 취업정보 제공(23.1%)이고, 다음이 장애인에 대한 인식개선 활동(18.3%), 의무고용제 준수 유도(17.8%), 임금보조(13.4%) 등의 순임.

<표 11> 장애인 범주별 정부의 기대역할

(단위 : %)

	전 체	취업자	실업자 (기준 1)	실망실업 (기준 2)	실망실업 (기준 3)	실망실업 (기준 4)
장애인에 대한 인식개선 활동	18.3	18.9	16.8	20.9	10.0	19.3
임금보조	13.4	12.6	14.6	18.0	19.6	13.9
취업정보 제공	23.1	22.7	19.8	17.1	29.4	25.1
직장내 장애인 편의시설 확충	8.1	7.3	16.1	8.2	9.6	7.4
직업능력 개발(직업적응 훈련)	1.2	1.4	0.0	4.0	0.5	0.7
의무고용제 준수 유도	17.8	19.4	13.7	9.4	17.0	13.6
취업상담, 평가, 알선	4.8	5.0	2.9	7.9	5.7	3.9
기타	12.8	12.3	15.1	14.6	8.1	15.6
사후지도	0.5	0.5	0.9	0.0	0.0	0.5

자료 : 보건사회연구원, 『2000년 장애인실태조사』 원자료.

- 실업자는 취업자에 비해 직장내 장애인 편의시설 확충, 임금보조 등을 더 중요하다고 보고 있음.
- 광의의 실업자 가운데 환경적 제약으로 인해 구직을 포기한 기준2에 의한 실망실업자 그룹은 장애인에 대한 인식개선 활동, 직장내 장애인 편의시설 확충을 더 필요로 하고 있는 반면, 기준3에 의한 실망실업자 그룹은 취업정보 제공, 의무고용제 준수 유도 등 취업문턱을 낮추는 노력을 보다 중시하고 있음.

V. 장애인 고용정책의 추진방향과 과제

○ 장애인 고용정책의 기본전제는 장애인/비장애인간 고용기회의 형평성을 추구하되 장애인의 안전한 근로환경과 인간적 존엄성을 보장하는 것
- 이러한 전제하에 장애인 고용정책의 방향은 ① 고용환경 조성 및 고용기회 확대, ② 보호장비 및 시설, 지원서비스 확충, ③ 근로여건 및 처우 개선, ④ 장애인에 대한 인식 개선 등의 사업을 병행해 나가야 함.

○ 직업능력이 있는 경증장애인을 타깃으로는 고용차별 해소를 위한 제도적 노력을 강구하고, 직업능력이 부족한 중증장애인을 타깃으로는 고용능력(Employability) 향상 지원 및 고용확대를 위한 적극적 조치에 주안점을 두어야 함.
- 고용정책의 대상은 경증장애인에서 중증장애인으로, 실업자에서 잠재적 실업자

로 점차 범위를 확대해 나가야 함.

○ 「장애인실태조사」의 경우 장애인에 관한 종합적인 실태조사로서 고용정책에 국한하여 보면 정보가 한정되어 있고 표본이 적어 대표성에 한계가 있음. 장애인 고용실태를 정확하게 파악하고 장애인의 니즈(Needs)에 부합하는 정책 개발을 위해 보다 체계적인 기초자료 구축이 시급함.

노동판례

주요노동판례

윤문희*

1. 노동조합이 아니더라도 사용자측과 근로조건과 관한 실질적인 협의를 해온 근로자 과반수이상의 단체라면 정리해고의 협의대상으로서 근로자를 대표하는 자에 해당한다 - 현대건설(주) 사례(서울고법 2003. 6. 20. 선고, 2002누14739 판결)

사건개요

피고 보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다)은 원고 현대건설(주)(이하 '원고회사'라 한다)에 1981. 6. 1. 입사하여 1994. 1. 21.부터 종합건축설계실 서무관리팀에서 근무하던 중 1998. 6. 24. 해고되었다.

원고회사는 1997년도 하반기 이후 국내외의 경기불황으로 1998년도 상반기 공사수주 실적이 급감(국내 38. 2%, 해외 62.1%)하여 전반적인 영업기반이 흔들리고 미수금 증대에 따른 금융비용의 급증 등의 회사경영상태가 악화되어 1997. 11. 이후 신규채용 전면중단, 1998년 임직원 임금동결, 벽지수당 등 각종 수당의 폐지 및 연월차휴가 의무사용, 잉여인력 교육실시 등의 조치를 취하였으나 별다른 성과를 보지 못하고 실질적인 대규모 적자에 이르게 되었다. 이에 원고회사는 1998. 4.경 구조조정계획에 따라 근무성적이 불량한 자(최근 5년간 5회 이상)와 승진누락으로 현직위에서 장기체류한 자(3회 이상 승진 누락) 등 대상자 186명을 선정한 후 이들에게 1년간 무급휴직 또는 명예퇴직을 택일할 것을 권고하였다. 그 결과 참가인을 제외한 185명 중 183명은 명예퇴직하고 2명은 무급휴직에 동의하였다.

구조조정 계획수립에 있어서 원고회사는 186명의 대상자를 선정한 다음 노동조합 및 본사 주니어보드 의장단과 성실하게 협의하여 위와 같은 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다.

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

참가인은 원고회사의 경영상 이유로 한 해고는 근기법 제31조의 제1항 내지 제3항의 정당성요건을 결한 것으로 1998. 7. 1. 서울지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하여 구제명령을 받았으나, 원고회사가 이에 불복하여 피고에게 재심신청을 하자 1999. 4. 8. 원고의 재심신청을 기각하였다. 이에 대하여 원고회사는 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

판결요지

근로기준법 제31조 제1항 내지 제3항에 의하면 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 당사자를 선정하여야 한다. 또한 해고를 회피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.[1)]

원고회사는 1998년도 상반기 공사수주 실적의 급감으로 인한 전반적인 영업기반자체의 위기와 미수금 증대에 따른 금융비용 등의 급증 등의 당시의 경제상황으로 인원삭감의 객관적 합리성을 갖는 경우에 해당하여 긴박한 경영상의 필요성이 긍정된다.

또한 원고회사는 경영상의 위기를 타개하기 위하여 1997. 11. 이후 신규채용 전면중단, 1998년 임직원 임금동결 및 각종수당의 폐지 등으로 해고회피노력을 다하였다고 볼 수 있고, 해고대상자 186명의 선정에 있어서 원고회사로서는 이 사건 정리해고를 실시함에 있어서 해고회피노력을 다하였다고 봄이 상당하다.

원고회사의 주니어보드 의장단은 1997. 4. 15자 운영규정의 개정 전에는 사장의 직속기구였으나, 그 후에는 직원들의 복지후생, 인사관리, 근로조건의 유지 및 개선 등을 임무로 하는 전직원의 대표기구로서, 본사 주니어보드(사원, 대리, 과장의 직급별로 다시 나누어 짐)와 현장 주니어보드로 구성되고 각 주니어보드의 위원과 대표는 직접·비밀·무기명 투표에 의한 과반수이상의 찬성으로 선출되었으며, 본사 주니어보드의 의장단이 전체주니어보드를 사실상 대표하여 사용자측과 정기회의를 가지면서 임금협약을 포함한 제반 근로조건 등에 관하여 실질적인 협의를 하여 왔고, 원고회사의 노동조합이 근로자의 과반수로 조직되지 못하였던 관계로 그 공백을 보완하기 위한 것으로 원고회사는 1998. 1.경부터 노동조합 및 본사 주니어보드 의장단과 사이에 노사협의회 및 회의를 개최하여 복지후생제도 변경 및 경상비절감, 연월차휴가 사용, 수당조정 등에 관하여 합의하여 온 점, 또한 원고회사는 1998. 4.의 고용조정과 관련 협의에 노동조합

1) 대법원 2002. 7. 9. 선고, 2001다29452 판결 참조.

및 주니어보드의장단 모두 원고회사의 방침에 동의하였고 주니어보드의장단은 그 실질적인 지위 및 절차적 요건의 취지에 비추어 정리해고의 협의 대상인 '근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표)'에 해당한다고 봄이 상당하며 원고회사가 이러한 본사 주니어보드 의장단 및 노동조합과도 위와 같은 협의를 한 것은 성실한 협의를 거친 경우에 해당하므로 근기법 제31조가 정한 각 요건을 모두 갖추어 정당한 것으로 이를 무효라고 본 이 사건 재심판정은 위법하다고 할 것이다.

2. 법원의 청소직 근로자는 단속적 근로자가 아니므로 근기법상의 휴게·휴가를 배제하는 것은 부당하다 - 용진건설(주) 사례(서울행법 2003. 6. 12. 선고, 2002구합29050 판결)

사건개요

용진건설(주)은(이하 '원고회사'라 한다) 청소 및 시설관리용역업 등을 영위하는 업체로서 대법원, 서울고등법원 등과 청소관리용역계약을 체결하고, 대법원청사와 서울고등법원청사 등에 대한 청소업무를 담당하여 왔다. 피고보조참가인들은 원고회사에 고용된 청소직 근로자들이거나 그들을 구성원으로 하여 조직된 노동조합이다.

원고회사는 근로기준법 제61조 제3호[2)]에 의하여 1998. 12. 10. 노동부장관의 위임을 받은 피고에게 청소직 근로자 124명을 포함한 근로자 139명에 대하여 근로시간 등에 관한 근로기준법 적용제외신청을 하여 1998. 12. 23. 이를 승인하였다. 그러나 2002. 8. 10. '원고회사의 청소직 근로자들은 단속적 근로자에 해당하지 아니한다'는 이유로 청소직 근로자 124명(이하 '이 사건 근로자들'이라 한다)에 대한 위 적용제외승인을 취소하는 이 사건 처분을 하자 원고회사는 취소처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

원고 회사가 작성한 청소시간표에 의하면, 대법원청사의 경우는 06:30까지 출근하여 아침 2시간(06:30～08:30), 오전 40분(10:00～10:40), 오후 40분(13:00～13:40) 합계 3시간 20분 동안 청소를 하고, 나머지 시간은 휴식을 취하거나 식사를 하며, 15:30부터 10분간 인원점검 및 종례를 하고 15:40경 퇴근하도록 되어 있고, 서울고등법원청사의 경우는 07:00까지 출근하여 아침 2시간(07:00～09:00), 오전 30분(11:00～11:30), 오후 1시간(13:30～14:00, 15:00～15:30) 합계 3시간 30분 동안 청소를 하고, 나머지 시간은 휴식을 취하거나 식사를 하며, 15:30부터 10분간 인원점검 및 종례를 하고 15:40경 퇴

2) 근기법 제61조는 적용제외 규정으로 그 제3호에서 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 근로자에 대하여는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 규정을 적용하지 아니하는 것으로 규정하고 있다.

근하도록 되어 있으며, 원경빌딩의 경우는 06:30부터 15:00까지 근무하는 것을 원칙으로 하고 있으나 구체적인 청소시간표가 마련되어 있지는 않았다. 실제로 이 사건 근로자들은 사무실에 직원들이 출근하기 전에 기본적인 아침청소를 끝마치기 위해 보통 05:30경부터 06:30분까지 사이에 출근하여 08:30경까지 먼저 청소를 하고, 반드시 원고 회사가 정해 놓은 시간표대로 작업을 하는 것은 아니고 개인차가 있었다.

판결요지

근로기준법 제61조 제3호의 규정취지 및 노동부의 인정기준 등에 비추어 보면, 단속적 근로자란 근로의 제공이 간헐적으로 이루어지기 때문에 휴게시간이나 대기시간이 많아 노동력의 밀도가 낮고 육체적인 피로나 정신적인 긴장이 적은 업무에 종사하는 자를 의미하고, 이에 해당하기 위해서는 종사하는 업무의 성질, 근로제공의 형태, 실근로시간과 휴게시간 또는 대기시간의 비율, 충분한 휴게시간 및 시설의 제공여부, 지급받는 임금의 액수 등의 제반사정을 참작하여 법정근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 일반 규정의 적용을 배제하는 것이 합리적이라고 판단되는 경우여야 할 것이다.

그러나 이 사건 근로자들은 매일 아침 일찍 업무를 시작하며, 일정한 시간표에 따라 정해진 휴식시간을 제외하고 계속 업무를 수행하고 있으며, 개인에 따라서는 휴식시간에도 업무를 계속해야 하는 경우가 있으므로 반드시 간헐적으로 근로를 제공하고 있다고 볼 수는 없는 점, 이 사건 근로자들의 경우 일반 근로자들과 비교하여 휴게시간이 많은 것은 사실이지만, 유급휴일을 따로 보장하지 않아도 될 정도로 육체적·정신적 피로를 충분한 시간과 여건을 제공받고 있다고 인정되지는 않는 점, 이 사건 근로자들에게 휴게시간이 비교적 많이 허용되는 것은 돌발적 상황에 대비하기 위한 것이 아니라 빌딩 청소업무의 특성상 사무실 직원들이 근무하는 동안에는 청소를 계속하기 어려운 사정이 있기 때문으로 원고 회사는 이를 감안하여 이 사건 근로자들에게 낮은 수준의 임금을 지급하고 있다고 보여지는 점 등의 제반 사정을 참작하여 볼 때, 이 사건 근로자들에 대하여 근로시간과 휴게 및 휴일에 관한 일반 규정의 적용을 배제하는 것이 합리적이라고 판단되지는 않으므로, 이 사건 근로자들은 단속적 근로자에 해당하지 않는다 할 것이다.

3. 불리한 취업규칙개정의 노조동의는 위원장이 노동조합을 대표하는 것으로 족하고 노조소속근로자의 과반수동의를 요하는 것은 아니다 - 춘천문화방송(주) 사례(대법원 2003. 6. 19. 선고, 2002다65097 판결)

사건개요

피고회사인 춘천문화방송(주)은 원고 정○○를 포함한 소속 근로자들에게 정기상여금 외에, 1989년 이래 1996년까지는 매년 기본급과 직책수당을 합한 금액의 150%를 특별상여금으로 지급하여 오다가 1997년부터는 이를 매년 200%로 상향하여 지급하여 왔다. 피고회사는 1995. 7. 1.자로 기존의 취업규칙을 개정하면서 개정 전 취업규칙에 부속된 급여규정, 상여규정, 연월차유급휴가수당지급내규(이하 '개정 전 규정'이라 한다)를 새로운 보수규정으로 통폐합하여 시행하였고, 개정 전 규정에서는 급여의 종류를 기본급과 각종 수당, 기타 상여금으로 구분하고 퇴직금의 지급액은 퇴직할 당시의 평균월급여에 퇴직금 지급 월수를 곱한 금액으로 한다고 규정하여 위 취업규칙 개정 당시 피고회사에는 근로자 과반수가 조합원으로 가입한 노동조합이 설립되어 있었고, 피고회사는 1995. 2. 14. 노동조합에 이와 같은 취업규칙 개정안 및 보수규정 제정안을 송부하고 검토를 요청하였다. 이에 대하여 노동조합은 1995. 3. 6. 취업규칙 개정안과 보수규정 제정안 일부에 노조측의 입장 및 노사간에 이미 타결된 단체협약 내용과 상치되는 부분(퇴직금에 관한 부분은 포함되어 있지 않음)에 대하여 실무자간의 논의를 바란다는 취지의 검토결과를 회신한 후 피고회사는 1995. 6. 22. 노조에 위와 같이 개정된 취업규칙 및 새로운 보수규정을 1995. 7. 1.자로 시행한다고 통지하였다.

원고는 1980. 5. 15. 피고회사에 입사하여 근무하던 중 1998. 2. 28. 명예퇴직하면서 평균임금 3,053,250원을 기초로 위 새로운 보수규정이 정한 방식으로 산정한 퇴직금에 해당한다.

위 취업규칙의 개정은 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금에서 특별상여금을 제외하고 있어 개정 전 규정에 비하여 근로자들에게 불이이익한 것으로 노동조합이 조합원들의 의견수렴을 거쳐 명시적으로 동의하였거나 적어도 새로운 보수규정의 내용을 통지받고서도 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 노동조합이 보수규정의 개정에 따른 근로조건의 변경에 묵시적으로 동의한 것으로 보기어렵다고 판단한 원심[3]에 대하여 피고회사는 상소하였다.

판결요지

피고회사는 퇴직금과 관련한 취업규칙개정에 있어서 노조에 1995. 2. 14. 검토를 의뢰하면서 취업규칙 개정안, 보수규정 개정안, 출장여비 개정안 등의 신구 조문 대비표를 첨부하였고 그 중 보수규정 개정안에는 휴직기간의 급여, 휴가보상수당, 결근기간

3) 서울고법 2002. 10. 11. 선고, 2002나6090 판결.

중의 급여기준, 근속기간의 계산, 명예퇴직금 지급기준 등을 정하는 한편, 종전에는 구분이 없었던 상여에 관하여 이를 정기상여와 특별상여로 구분하고, 종전의 급여규정에는 평균 월급여액을 퇴직금 산정의 기초임금으로 한다고 규정되어 있었는데 개정 규정에는 평균임금을 퇴직금 산정의 기초임금으로 하되, 평균임금은 기본급, 정기상여, 제수당(직책, 직무, 물가 면허수당)과 식대 및 교통비를 합한 금액으로 한다는 내용이 명시되어 있었던 사실, 이에 대하여 노조는 1995. 3. 6. 피고회사에게, 위 각 개정안에 대한 검토결과 개정내용 중 일부에 대하여 타결된 단협내용 및 노조측 입장과 다른 부분에 관하여 권한 있는 실무자간의 논의를 요한다는 내용의 회신을 하였다. 단협내용 및 노조측 입장과 다른 부분으로는 취업규칙 개정안 중 휴가사용과 명예퇴직에 관한 부분, 보수규정 중 휴직기간의 급여와 휴가보상수당에 관한 부분, 출장여비규정의 개정에 관한 부분만을 적시하여 퇴직금에 관한 부분은 적시하지 아니하였고, 피고회사는 1995. 6. 22. 노동조합에게 위 개정된 취업규칙 및 보수규정을 1995. 7. 1.자로 시행한다고 통지하여 노동조합이 이에 대하여 아무런 이의가 없자 위 규칙과 규정을 1995. 7. 1.자로 시행하기에 이른 사실, 그 후 피고회사의 노동조합은 1998. 1. 14. 다시, 식대 및 교통비를 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에서 제외하기로 하는 내용의 피고회사의 취업규칙 개정안에 대하여 아무 이의 없이 동의한 사실로 미루어 보아 1995. 7. 1.자 취업규칙 개정안 중 퇴직금에 관한 부분에 대하여서는 노조가 피고회사에게 위 회신을 보낸 1995. 3. 6.에 노조의 동의가 있는 것으로 볼 여지가 충분하다 할 것이다.

근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 회사에서 취업규칙을 근로자에게 불리하게 개정하는 경우에는 그에 대한 노동조합의 동의를 얻어야 하고, 이 경우 노동조합의 동의는 법령이나 단체협약 또는 노동조합의 규약 등에 의하여 조합장의 대표권이 제한되었다고 볼 특별한 사정이 없는 한 조합장이 노동조합을 대표하여 하면 되는 것이지 노동조합 소속 근로자의 과반수의 동의를 얻어서 해야 하는 것은 아니다.[4)]

4) 대법원 2000. 9. 29. 선고, 99다45376 판결 참조.

노동일지

주요노동일지

(2003. 7. 16～2003. 8. 15)

년·월·일	노 동 정 책	노 사 단 체	기업 및 노동조합
2003. 7. 16		· 한국노총 금융노조: 산별중앙교섭 · 민주노총 공공연맹: 부당노동행위 사업장 대책 관련 노동부 협의 · 민주노총 보건의료노조: 2차 파업 돌입	· 화물연대 제천BCT지회: 쟁점사항 합의타결
7. 18			· 현대자동차노조: 임·단협 타결지연에 반발하여 전면파업 돌입 · 중부도시가스노조: 단협 타결지연에 반발하여 시한부 파업 돌입
7. 21	· 노사정위원회 금융특위: 금융부분 비정규직 축소·차별 철폐 등에 관한 회의	· 한국노총: 고용 및 직업생활상의 차별금지에 관한 제정방안에 관한 토론회	· 현대자동차노조: 임·단협 타결지연으로 6시간 부분파업 · 페더럴익스프레스코리아노조: 임금인상 타결지연으로 시한부 파업 돌입
7. 22		· 민주노총: 주5일근무제 관련 7. 23 총파업 연기 결정 · 민주노총 공공연맹: 노정합의 파기 등 규탄 집회 개최	· 한진중공업노조: 임·단협 타결지연으로 부분파업 돌입 · 남양금속노조: 임금인상 합의타결 · 한국슈넬제약노조: 기본급 인상 등의 현안쟁점에 합의 · 전국택시공제조합노조: 임·단협 타결지연으로 파업 돌입 · 광주전남지역 상용직노조: 단협 타결지연으로 부분파업 돌입 · 상애원노조: 단협 체결지연에 반발하여 파업 돌입

년·월·일	노 동 정 책	노 사 단 체	기업 및 노동조합
7. 23		· 민주노총: 비정규직 희생없는 주5일 촉구 결의대회 개최 · 민주노총 보건의료노조: 인하병원 폐업철회 집중투쟁 · 전경련: 윤리·정도경영 확산을 위한 하도급거래 공정화 실천 간담회 개최	· 금속노조 만도지부: 임금인상 타결 · 중부도시가스노조: 단협 타결 지연으로 전면파업 돌입 · 삼덕제지노조: 공장폐쇄에 반발하여 작업거부
7. 24			· 페더럴 익스프레스코리아 노조: 시한부 파업 종료, 정상근무 복귀
7. 25	· 노사정위원회: 제27차 본회의 개최(안건: 비정규직 대책 및 퇴직연금제도 논의현황보고, 노사관계소위 활동현황 보고 등)		· 금속노조 캄코지회: 임·단협 합의타결. 정상조업 복귀예정
7. 26			· KOC노조: 임·단협 타결 지연으로 전면파업 돌입
7. 28		· 전경련: 한중투자제휴 상담회 개최	· 한국오웬스코닝노조: 임·단협 타결지연으로 상경투쟁 · 삼덕제지노조: 파업 자진철회로 정상조업 복귀 · 동양레미콘 화성분회: 운송비상 합의타결하여 정상 근무 복귀
7. 29			· KOC노조: 파업 자진철회하여 정상조업 복귀
7. 30		· 대한상의: '산업물류 혁신방안' 세미나 개최	· 부여지역환경관리노조: 민간위탁에 반발하여 파업 돌입 · 광주광역시장애인복지관 노조: 단협타결 지연으로 시한부 파업 돌입 · 상애원노조: 단협 타결지연으로 전면파업 돌입 · 고합(의왕공장)노조: 공장폐쇄 쟁점사항에 합의하여 의왕공장 폐쇄 · LG정유노조: 임·단협 타결지연으로 중노위에 조정신청 · 성남시설관리공단지부: 단협 타결지연으로 부분파업 돌입

년·월·일	노 동 정 책	노 사 단 체	기업 및 노동조합
8. 1			· 전자노련 극동버스지회: 임금 체불에 반반하여 버스운행거부 · KOC노조: 임·단협 타결지연으로 재파업 돌입
8. 3			· 성남시설관리공단지부: 단협 타결지연 시한부 파업 종료
8. 5		· 민주노총: 전국민중연대 제8차 집행위원회의 개최	· 현대자동차노조: 기본급 인상 등의 단협사항에 잠정합의
8. 6			· 현재자동차노조 전지부: 정상조업에 복귀
8 7			· 금속노조 효성지회: 2003년 임금인상 타결지연으로 파업 돌입 · 동희정공노조: 2003년 임금인상 타결로 정상조업 복귀
8. 8		· 한국노총 성남지역본부: 상무집행위원회의 개최 · 민주노총: 서비스유통 조직화 정책연구팀 회의	· 한국네슬레노조: 임금인상 타결지연으로 본사 앞에서 상경 투쟁
8. 9			· 기아자동차노조: 임금인상 타결지연에 반발하여 전조합원 출근거부 · 민주택시연맹 창영운수 등 4개 분회: 중재신청 합의로 정상승무 복귀
8. 11	· 산재의료관리원: 전국산재병원장 및 재활공학 연구소장 회의	· 한국노총: 연금제도 개선과 책임자 처벌을 위한 기자회견 개최 · 대한상의: '말레이시아에서의 사업기회' 세미나	· 케피코노조: 임·단협 타결지연으로 전면 파업 · 조선선재노조: 임·단협 타결지연으로 전면파업
8. 13	· 한국직업능력개발원: 전문대학과 외국대학의 학위과정공동운영 활성화 방안 토론회		
8. 15		· 한국노총: 반전평화, 6.15 공동선언 관철을 위한 2003년 통일염원 노동자 대회 · 민주노총 운송하역노조: 화물연대 확대간부 수련회	· 부여지역환경관리노조: 민간위탁에 합의하여 정상근무 복귀